

Adtran Networks SE
Meiningen
System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Präambel

Der Aufsichtsrat der Adtran Networks SE ("Adtran Networks" oder "Gesellschaft") hat am 26. April 2026 auf Vorschlag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses beschlossen, das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, das von der Hauptversammlung am 28. Juni 2024 gebilligt worden war, anzupassen und der Hauptversammlung 2026 das überarbeitete Vergütungssystem zur Billigung vorzulegen.

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 Adtran Networks 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 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 ab dem 16. Juni 2026 beschlossen bzw. getroffen werden.

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 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: Unisys Corporation, Lumentum Holdings, OSI Systems, Kimball Electronics, Extreme Networks, Viavi Solutions, Five9, Methode Electronics, IPG Photonics, Calix, Ribbon Communications, NetScout Systems, 8x8, NETGEAR, Harmonic und Aviat Networks. 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 Berater 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 der Adtran Holdings, Inc. ("Adtran"), oder von anderen Tochtergesellschaften von Adtran (zusammen mit Adtran, der "Adtran Konzern") zugleich ein Vorstandsmandat bei der Adtran Networks wahrnehmen, kann der Aufsichtsrat der Adtran Networks die Vorstandsanstellung bei der Adtran Networks 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 Adtran Networks berücksichtigen. Dies gilt insbesondere, sofern ein Mitglied des Board of Directors von Adtran oder sonstige Führungskräfte des Adtran-Konzerns ein Vorstandsmandat bei der Adtran Networks wahrnehmen.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder findet ab dem 16. Juni 2026 Anwendung für alle Anpassungen der laufenden Vorstandverträge, deren Verlängerungen sowie für neu abzuschließende Vorstandverträge.

2. Vergütungsbestandteile im Überblick

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Adtran Networks 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 (Performance Stock Units („PSUs“) und zeitbezogene Restricted Stock Units („RSUs“)).

Kurzfristige variable Vergütungskomponente

Annual Target Incentive Cash Bonus

Leistungskriterien	Adjusted EBIT des Adtran-Konzerns/Umsatz des Adtran-Konzerns
Bemessungszeitraum	Der Zielbetrag des Bonus wird für ein Geschäftsjahr festgelegt. Die Ziele werden zu Beginn eines näher zu bestimmenden Bemessungszeitraums festgelegt und überprüft. Dieser Bemessungszeitraum besteht derzeit aus dem gesamten Geschäftsjahr, kann aber in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Vorgaben des Adtran-Konzerns angepasst werden.
Begrenzung/Cap	200% des Zielbetrags
Auszahlung	Der Bonus wird nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums nach Veröffentlichung des geprüften Abschlusses der Adtran für das jeweilige Geschäftsjahr ausgezahlt.

Langfristige variable Vergütungskomponenten

Annual Restricted Stock Units

Vesting	Jährliche Festlegung eines Zielbetrags für die Zuteilung von RSUs. Über einen Zeitraum von vier Jahren werden jeweils 25% des Zielbetrags am jeweiligen Jahrestag der Zuteilung in Aktien umgewandelt.
Ausübungsvoraussetzung	Bestehendes Dienstverhältnis zum jeweiligen Umwandlungszeitpunkt.
Gewinnlimitierung	Umtauschbeschränkung bei Wertsteigerung auf 300% zwischen Zuteilung und Umtausch bei Berücksichtigung aller im Rahmen einer Tranche zugeteilten RSUs.
Auszahlung	Umtausch in Adtran-Aktien nach Vesting.

3-Year Plan Performance Stock Units (Dreijahresplan)

Leistungskriterien	Adjusted EBIT des Adtran-Konzerns vorbehaltlich einer Anpassung auf Basis des TSR von Adtran im Vergleich zum TSR des NASDAQ Telecommunications Index
Laufzeit	Drei Jahre
Bemessungszeitraum	Die Gesellschaft legt zu Beginn der dreijährigen Laufzeit die Gesamtzahl der auszugebenden PSUs fest ("Gesamtzuteilung 3-Jahres-PSU"). Es können in jedem Jahr der dreijährigen Laufzeit ein Drittel der Gesamtzuteilung 3-Jahres-PSU ausgeben werden, wobei alle Zuteilungen am Ende des dreijährigen Bewertungszeitraums sofort umtauschbar werden, sofern die Leistungskriterien erfüllt werden.
Gewinnlimitierung	Umtauschbeschränkung bei einer Aktienwertsteigerung auf 300% des Werts zwischen Zuteilung und Umtausch unter Berücksichtigung aller ursprünglich zugeteilten PSUs.
Auszahlung	Lieferung von Adtran-Aktien und Auszahlung von Dividendengutschriften in Geld, wenn solche vom Board of Directors von Adtran beschlossen werden.

Sonstige Vertragsbestandteile

Malus & Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile bei schwerwiegenden Vertrags-, Code of Conduct-, oder Gesetzesverstößen, bestimmten erforderlichen Änderungen der Rechnungslegungsunterlagen oder soweit für die bestellten Vorstandsmitglieder relevante Gesetze oder Regeln einer Wertpapierbörse Einhalts- 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 PSUs werden die maximal erreichbaren Beträge gleichmäßig auf die einzelnen Jahre der Laufzeit verteilt. Vorsorglich werden auch solche Vergütungen berücksichtigt, die Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft von Adtran im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit bei der Gesellschaft erbracht werden (insbesondere RSUs und 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. Ein freiwilliger Verzicht der Vorstandsmitglieder auf einen Teil ihrer Grundvergütung ist jederzeit ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen möglich.

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 Plan („VICC Plan“) des Adtran-Konzerns richtet.

Der Annual Target Incentive Cash Bonus belohnt den Erfolg der operativen 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 Plan 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“ bzw. „Bereinigtes 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 Plan können aber auch andere Kennzahlen als Leistungskriterien bestimmt werden.

Der Bemessungszeitraum beträgt maximal ein Jahr und richtet sich nach den jeweils geltenden Vorgaben des Adtran-Konzerns. Zu Beginn eines jeden Bemessungszeitraums werden für den jeweiligen Bemessungszeitraum Minimal-, Ziel- und Maximalbeträge für jedes Leistungskriterium festgelegt. Um für den jeweiligen Bemessungszeitraum den entsprechenden Bonus zu erhalten, muss für das jeweilige Leistungskriterium das Minimalziel erreicht sein. Wird der Zielbetrag für beide Ziele erreicht, erhält das Vorstandsmitglied 100% des Jahreszielbonus für das betreffende

Geschäftsjahr (bzw. für die vier Quartale, wenn der Bemessungszeitraum ein Quartal, und für die beiden Halbjahre, wenn der Bemessungszeitraum ein halbes Jahr beträgt). Werden jeweils die Maximalziele erreicht, erhält das Vorstandsmitglied 200% des Jahreszielbonus. Zwischen den Schwellen liegende Werte werden jeweils linear berechnet. Die Auszahlung eines Bonus setzt nicht voraus, dass für beide Leistungskriterien das Minimalziel erreicht wird, da jedes Leistungskriterium bei der Feststellung der Zielerreichung unabhängig vom anderen ist. Für jedes Leistungskriterium kann bei Erreichen des Maximalziels jeweils höchstens 100 % des Jahreszielbonus verdient werden. Nach Feststellung der Zielerreichung nach Abschluss des jeweiligen Bemessungszeitraums und nach Veröffentlichung des geprüften Abschlusses der Adtran für das jeweilige Geschäftsjahr werden die für den vorausgegangenen Bemessungszeitraum geschuldeten Bonuszahlungen fällig.

Im Fall eines Change of Control bei Adtran sieht der VICC Plan eine innerhalb von 30 Tagen nach dem Change of Control zu erbringende Zahlung in Höhe des auf die Zeit bis zum Change of Control entfallenden Anteils des Jahresbonus vor, der zu diesem Zeitpunkt für das gesamte Geschäftsjahr erwartet wird.

Bei unterjährigem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds hängt die Anspruchsberechtigung bezüglich des Annual Target Incentive Cash Bonus vom Bestehen des Dienstverhältnisses während des gesamten für den Bonus relevanten Beurteilungszeitraums 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 jährlich zeitbezogene RSUs und PSUs im Rahmen eines Dreijahresplans, 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 Bindung der Vorstandsmitglieder sowie langfristige strategische Wachstums- und Rentabilitätsziele zu erreichen. Die Kosten für die Zuteilungen und deren Verwaltung werden von der Adtran getragen.

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 Geschäftsjahres. 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 von Adtran über die Zuteilung. Erfolgt die Zuteilung aus sachlichen Gründen erst nach der Entscheidung über die Festlegung des bestimmten Geldbetrags für die Zuteilung der RSUs, kann bei der Bestimmung der Anzahl der RSUs durch Division des Geldbetrags durch den Wert der Adtran Aktie auch auf den NASDAQ-Schlusskurses am Tag der Entscheidung über die Festlegung des bestimmten Geldbetrags für die Zuteilung von RSUs abgestellt werden.

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

Voraussetzung für die Umwandlung ist ein zum jeweiligen Umwandlungsdatum bestehendes Dienstverhältnis zwischen dem Vorstandsmitglied und der Gesellschaft oder einer anderen Konzerngesellschaft von Adtran. Nachdem eine 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 Aktienerwerb grundsätzlich keine weiteren 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 Umtauschbeschränkungen 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 ausübbaren RSUs so lange möglich, bis die Obergrenze erreicht wird. Für den Fall der Erreichung der Obergrenze, sind über die Obergrenze hinausgehende RSUs zurückzugeben.

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

Die Vorstandsmitglieder nehmen an einem Long-Term Strategic Plan von Adtran teil. Danach erhalten die Vorstandsmitglieder im Rahmen eines Dreijahresplan eine bestimmte Summe für die Zuteilung von unternehmens- und marktbezogenen Performance Stock Units. 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 zuzuteilenden PSUs wird zu Beginn des dreijährigen Zeitraums festgelegt und soll auf drei gleiche Tranchen über die Laufzeit verteilt werden, wobei jeweils eine jährliche Genehmigung erforderlich ist. 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 bei Adtran über die Zuteilung zu Beginn des dreijährigen Zeitraums. Erfolgt die Zuteilung aus sachlichen Gründen erst nach der Entscheidung über die Festlegung des bestimmten Geldbetrags für die Zuteilung der PSUs, kann bei der Bestimmung der Anzahl der PSUs durch Division des Geldbetrags durch den Wert der Adtran Aktie auch auf den NASDAQ-Schlusskurses am Tag der Entscheidung über die Festlegung des bestimmten Geldbetrags für die Zuteilung von PSUs abgestellt werden.

Der Verdienst der PSUs hängt von der Erreichung des Ziels für das Bereinigte EBIT (wie oben definiert) bis zum Ende des Dreijahreszeitraums ab und wird anhand eines Vergleichs der Entwicklung des Total Shareholder Return ("TSR") von Adtran im Vergleich zur Entwicklung des TSR des NASDAQ Telecommunications Index angepasst (die "TSR-Anpassung"). Das Instrument belohnt damit das langfristige EBIT-Wachstum des Konzerns.

Vorbehaltlich der Anpassung aufgrund der Entwicklung des TSR von Adtran gilt folgendes:

- Sofern das Bereinigte EBIT 75% des Zielbetrags erreicht, erhalten die Berechtigten 50% der Zielanzahl der PSUs.
- Sofern das Bereinigte EBIT 100% des Zielbetrags erreicht, erhalten die Berechtigten 100% der Zielanzahl der PSUs.
- Sofern das Bereinigte EBIT 110% des Zielbetrags erreicht, erhalten die Berechtigten 125% der Zielanzahl der PSUs.
- Sofern das Bereinigte EBIT 120% des Zielbetrags erreicht oder überschreitet, erhalten die Berechtigten 150% der Zielanzahl der PSUs.

Liegt das tatsächliche Bereinigte EBIT zwischen den vorgenannten Schwellen, wird die Zielanzahl durch lineare Interpolation zwischen den zwei Schwellen berechnet.

Nach der Ermittlung der Anzahl der PSUs, die auf Basis der auf dem Bereinigten EBIT basierenden Zuteilung gewährt und erworben werden (die „EBIT-PSUs“), werden die EBIT-PSUs anschließend auf der Grundlage der TSR-Anpassung angepasst. Die EBIT-PSUs werden auf der Grundlage der relativen TSR-Performance von Adtran während des Bewertungszeitraums gemäß der nachstehend dargelegten gleitenden Skala angepasst. Liegt die tatsächliche relative TSR-Performance während des Bewertungszeitraums zwischen den in der nachstehenden Tabelle angegebenen Werten, wird der Prozentbetrag der Anpassung im Wege linearer Interpolation berechnet.

TSR Performance von Adtran im Vergleich zum NASDAQ Telecommunications Index (dargestellt als Perzentil)	Prozentbetrag der Anpassung der EBIT PSUs
30 th Perzentil oder niedriger	Minderung um 20%
55 th Perzentil	Keine Anpassung (0%)
80 th Perzentil oder höher	Erhöhung um 20%

Auf Basis der am Ende des Dreijahreszeitraums verdienten PSUs erhält das Vorstandsmitglied jeweils eine entsprechende Anzahl von Adtran-Aktien. Die jeweiligen PSUs werden in voller Höhe gewährt, wenn das Leistungsziel bereits am Ende des ersten oder zweiten Geschäftsjahres erreicht wurde, wobei eine Anpassung auf Basis der TSR-Anpassung zum Ende des Leistungszeitraums erfolgt. Ein Umtausch in Aktien erfolgt jedoch erst nach Ablauf des Dreijahreszeitraums und setzt voraus, dass der Berechtigte zu diesem Zeitpunkt noch in einem Dienstverhältnis mit der Gesellschaft oder einer anderen Gesellschaft des Adtran-Konzerns steht. Wird der Zielbetrag des Bereinigten EBIT

bereits vor Ablauf des Dreijahreszeitraums erreicht, kann ein angepasstes Ziel festgelegt werden, 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.

Kommt es nach einem Change of Control bei Adtran innerhalb von 24 Monaten zu einem nicht auf einem wichtigen Grund beruhenden unfreiwilligen Ausscheiden des Vorstandsmitglied, soll der Bemessungszeitraum zum Zeitpunkt des Ausscheidens („Beendigungszeitpunkt“) enden und die Anzahl der verdienten PSUs soll der höheren nach den folgenden Varianten berechneten Anzahl entsprechen: (a) Die Anzahl der zum Beendigungszeitpunkt tatsächlich verdienten PSUs oder (b) die Zielanzahl der PSUs mit der Maßgabe, dass die Anzahl der verdienten PSUs pro rata auf Basis der Tage berechnet wird, die das Vorstandsmitglied im Rahmen des Dreijahreszeitraums beschäftigt war.

Es werden Umtauschbeschränkungen für die Vorstandsmitglieder ab Erreichung des Maximalbetrags definiert, der sich bei einer Wertsteigerung der Aktien auf 300% zwischen Zuteilung und Umtausch bei Berücksichtigung aller innerhalb einer Tranche zugeteilten PSUs ergibt. Somit ist eine Umwandlung von PSUs so lange möglich, bis die Obergrenze erreicht wird. Für den Fall der Erreichung der Obergrenze sind über die Obergrenze hinausgehende PSUs zurückzugeben.

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 können ein Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung oder eine entsprechende Dienstwagenpauschale zählen. 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 oder vertraglichen 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 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, ausbezahlten variablen Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern.

Wurden die variablen Vergütungsbestandteile auf der Grundlage unrichtiger oder angepasster 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 unrichtig 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 Adtran Networks 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.

Darüber hinaus gelten die Adtran-Richtlinien zur Erstattung irrtümlich gewährter anreizabhängiger Vergütungen („Adtran Policy for the Recovery of Erroneously Awarded Incentive Based Compensation“). Nach diesen Richtlinien sind variable Vergütungsbestandteile bei erforderlichen wesentlichen Korrekturen von Rechnungslegungsunterlagen zurückzubezahlen, soweit sie aufgrund fehlerhafter Rechnungslegungsunterlagen überhöht ausbezahlt worden sind. 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	24-37%
Regelmäßige Nebenleistungen	2-4%
Annual Target Incentive Cash Bonus	15-22%
Annual Restricted Stock Units	18-28%
3-Year Plan Performance Stock Units	14-43%

*Die Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen sowie den variablen (also erfolgsbezogenen) Vergütungsbestandteilen zusammen. Für die Kalkulation wird jeweils von der Erreichung des Zielbetrags (100%) ausgegangen. Bei den PSUs des Dreijahresplans werden die Beträge gleichmäßig auf die einzelnen Jahre der Laufzeit verteilt.

Das Verhältnis der festen und variablen Vergütungsbestandteile soll nicht exakt festgeschrieben werden, sich aber – vorbehaltlich der in diesem Vergütungssystem vorgesehenen Anpassungsmöglichkeiten – 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 Marktgegebenheiten und Angemessenheit bei Bedarf die Aufteilung der o.g. Vergütungsbestandteile anzupassen, solange das Vergütungssystem dadurch nicht wesentlich verändert wird. 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 beschriebenen 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 RSUs oder PSUs in einem bestimmten Geschäftsjahr), was sich aber über die Tätigkeitsdauer des Vorstandsmitglieds ausgleichen sollte.

7. Jährliche Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden sowie die einfachen Vorstandsmitglieder 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 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 PSUs werden die maximal erreichbaren Beträge gleichmäßig auf die einzelnen Jahre der Laufzeit verteilt. Vorsorglich werden auch solche Vergütungen berücksichtigt, die Vorstandsmitglieder von der Konzernmutter im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit bei der Gesellschaft erhalten (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 Vorstandsdiensvertrages in der Regel längstens zwei Jahre beträgt. In der Regel werden in der ersten ordentlichen Sitzung des Aufsichtsrats im Kalenderjahr die Vorschläge des Nominierungs- und Vergütungsausschusses besprochen und Wiederbestellungen bzw. Verlängerungen der Dienstverträge für das Folgejahr beschlossen. Somit liegt die Höchstdauer grundsätzlich unter den aktienrechtlichen Vorgaben von fünf Jahren.

In Vorstandsdiensverträgen 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 erfolgt, 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 entfallene 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 des Adtran-Konzerns.

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. Auf die oben beschriebenen Change of Control-Regelungen im VICC Plan und bei den PSUs sowie die betreffenden Incentive-Pläne des Adtran-Konzerns wird hingewiesen.

10. Abzug für Nebentätigkeiten

Der Aufsichtsrat darf in der Regel nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen der Vorstandsmitglieder bei börsennotierten Unternehmen außerhalb des Adtran-Konzerns 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 des Adtran-Konzerns zur Herabsetzung der Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds führt.