

Unlocking the future network

VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Inhaltsverzeichnis

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat	1
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	17

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Im vorliegenden Vergütungsbericht, der vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt wurde, wird über die Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Adtran Networks SE im Geschäftsjahr 2023 gemäß den Anforderungen des § 162 AktG berichtet. Die gewährte und geschuldete Vergütung sowie die zugesagten Zuwendungen werden individualisiert für die Organmitglieder angegeben.

Zu Beginn des letzten Geschäftsjahres wurde eine umfassende Überarbeitung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder erforderlich, weil sich die Struktur der Gesellschaft seit der letzten Beschlussfassung der Hauptversammlung über das Vorstandsvergütungssystem wesentlich verändert hatte. Am 15. Juli 2022 hatte die Adtran Holdings, Inc. („Adtran Holdings“) eine Mehrheitsbeteiligung an unserer Gesellschaft erworben. Am 30. November 2022 stimmte die Hauptversammlung einem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag mit der Adtran Holdings als herrschendem Unternehmen und der Adtran Networks SE als abhängigem Unternehmen zu, der am 16. Januar 2023 durch Eintragung in das Handelsregister wirksam geworden ist. Aufgrund dieses Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags konnte die Anreizwirkung mehrerer im alten Vergütungssystem vorgesehener variabler Vergütungskomponenten nicht mehr erreicht werden. Dies galt insbesondere für die von der Entwicklung des Aktienkurses der Adtran Networks SE abhängigen Vergütungsinstrumente. Aber auch die auf die Stand-alone Entwicklung von Adtran Networks SE ausgerichteten Leistungskriterien der kurzfristigen variablen Vergütung erwiesen sich vor dem Hintergrund des Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags als nicht mehr sachgerecht. Infolgedessen hat der Aufsichtsrat der Adtran Networks SE in seiner Sitzung am 15. März 2023 beschlossen, das von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 gebilligte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder entsprechend den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und dem DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 anzupassen bzw. weiterzuentwickeln. Dieses System wurde der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 zur Beschlussfassung vorgelegt. Das neue System wurde in der Hauptversammlung vom 24. Mai 2023 mit einer Zustimmungquote von 91,30 % gebilligt.

Das aktuell gültige und von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 gebilligte Vergütungssystem ist auf der Webseite <https://www.adva.com/de-de/about-us/investors> abrufbar.

Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Adtran Networks SE im Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 98,38 % gebilligt.

Aufgrund der hohen Zustimmung zu den beiden vorgenannten Beschlüssen, bestand kein Anlass, das Vergütungssystem als solches, seine Umsetzung oder die Art- und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

In diesem Bericht ist über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Im Geschäftsjahr 2023 waren Thomas Richard Stanton, Dr. Christoph Glingener, Ulrich Dopfer und Scott St. John Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft. Scott St. John hat sein Amt mit Wirkung zum Ablauf des 21. Januar 2023 niedergelegt. Brian Protiva, ehemaliger Vorstandsvorsitzender, war bereits zum 31. August 2022 aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschieden.

Mit Wirkung zum 1. Juli 2023 wurde Thomas Richard Stanton zum Mitglied und Vorsitzenden des Vorstands bestellt. Das Vorstandsvergütungssystem der Gesellschaft sieht vor, dass der Aufsichtsrat die Vorstandstätigkeit bei der Gesellschaft ganz oder teilweise vergütungslos gestalten kann, soweit eine Führungskraft des Adtran-Konzerns, insbesondere ein Mitglied des Boards von Adtran Holdings, zugleich ein Vorstandsmandat bei der Adtran Networks SE wahrnimmt. Von dieser Befugnis hat der Aufsichtsrat bei der Bestellung von Herrn Stanton Gebrauch gemacht. Aufgrund seiner Vergütung als CEO und Vorsitzender des Boards der Adtran Holdings, die ihm bereits vor und unabhängig von seiner Bestellung als Mitglied des Vorstands unserer Gesellschaft zugesagt worden war, wurde von der Gewährung einer Vergütung bei der Adtran Networks SE abgesehen. Dennoch wird die ihm im Geschäftsjahr 2023 von der Konzernmutter gewährte und geschuldete Vergütung in diesem Bericht offengelegt.

Darüber hinaus sind dem ehemaligen Vorstandsmitglied Brian Protiva im Geschäftsjahr 2023 variable Vergütungen aufgrund seiner früheren Vorstandstätigkeit ausbezahlt worden.

Anderen als den vorgenannten gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung weder gewährt noch geschuldet.

Grundzüge des Vergütungssystems

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

durch eine ausgeprägte Variabilität in Abhängigkeit von der Leistung des Gesamtvorstands und dem Erfolg des Konzerns gekennzeichnet.

Mit Hilfe von adäquaten Leistungskriterien im Rahmen der erfolgsbezogenen variablen Vergütung des Vorstands wird gewährleistet, dass Leistungen und variable Vergütung in einem angemessenen Verhältnis stehen und Verfehlungen von Zielen nach dem Pay-for-Performance-Prinzip entsprechend berücksichtigt werden. Variable Vergütungskomponenten sind daher mittelbar von finanziellen, operativen sowie strategischen Zielen abhängig. Strategische Unternehmensziele und Kennzahlen bilden entscheidende Leistungsgrößen für die variable Vergütung.

Verfahren zur Überprüfung der Vergütung

Die Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung erfolgt durch den Gesamtaufsichtsrat. Diese Entscheidungen werden nach der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats von dessen Nominierungs- und Vergütungsausschuss vorbereitet. Wesentlich ist, dass sowohl die Vergütungsstruktur als auch ihre Höhe im Markt üblich und wettbewerbsfähig sind. Dies wird durch regelmäßige Vergütungsvergleiche mit Vergleichsgruppen gewährleistet, die für die Adtran Networks SE relevant sind. Darüber hinaus wird ein angemessenes Verhältnis zwischen der Vorstandsvergütung und der Vergütung von Führungskräften wie auch von Mitarbeitern gewährleistet.

Für einen horizontalen Vergleich der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und zur Überprüfung von deren Angemessenheit werden relevante Vergleichsgruppen vom Aufsichtsrat betrachtet. Dafür werden achtzehn Unternehmen aus der Branche der Gesellschaft als externe Referenz bei Angemessenheitsprüfungen herangezogen, die in dem auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlichten Vorstandsvergütungssystem aufgelistet sind. Mit Hilfe dieses externen Vergleichs soll sichergestellt werden, dass die Vorstandsmitglieder eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung erhalten.

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

Änderungen im Vergütungssystem

Auf Vorschlag des Nominierungs- und Prüfungsausschusses hat der Aufsichtsrat am 15. März 2023 das aktuelle System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, das am 24. Mai 2023 von der Hauptversammlung gebilligt worden ist.

Die Überarbeitung war erforderlich, weil aufgrund des am 16. Januar 2023 im Handelsregister eingetragenen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags zwischen der Gesellschaft und der Adtran Holdings die variablen Vergütungsinstrumente des alten Vorstandsvergütungssystem ihre Incentivierungswirkung nicht mehr entfalten konnten. Soweit einzelne Vergütungsbestandteile von dem bisherigen Vergütungssystem abwichen, sind diese erst nach Billigung des neuen Vergütungssystems an die Stelle der bisherigen Vergütungsinstrumente getreten.

Gesamtübersicht über die Bestandteile der Vergütung des Vorstands

In der folgenden Tabelle werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Alle Bestandteile werden im Folgenden einzeln erläutert.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	Die Festvergütung wird den Vorstandsmitgliedern monatlich anteilig als Gehalt gezahlt.
Nebenleistungen	Dienstwagen, Arbeitgeberanteil zu etwaigen Sozialversicherungsbeiträgen, Krankenversicherung sowie einer marktüblichen Arbeitgeberaltersvorsorge
Erfolgsabhängige Vergütung	
Annual Target Incentive Cash Bonus	<ul style="list-style-type: none"> Leistungskriterien: Adjusted EBIT des Adtran Konzerns bei gleichzeitiger Erreichung einer Mindestschwelle für den Umsatz des Adtran Konzerns Zielbetrag für ein Jahr festgelegt, regelmäßig quartalsweise Festlegung und Überprüfung der Ziele Cap: 200 % des Zielbetrags Regelmäßige quartalsweise Auszahlung nach Ablauf des jeweiligen Quartals
Annual Restricted Stocks Units (Jährliche RSUs) (Restricted Stock Units im Folgenden auch "RSUs")	<ul style="list-style-type: none"> Über vier Jahre werden am jeweiligen Jahrestag der Zuteilung 25 % der Zuteilung in Aktien der Adtran Holdings umgewandelt Voraussetzung: Bestehendes Dienstverhältnis zum jeweiligen Ausübungszeitpunkt Cap: Ausübungsbeschränkung bei Wertsteigerung auf 300 % Umtausch in Adtran Holdings-Aktien nach Vesting
Annual Performance Stock Units (Jährliche PSUs) (Performance Stock Units im Folgenden auch "PSUs")	<ul style="list-style-type: none"> Leistungskriterium: Entwicklung des Total Shareholder Return („TSR“) von Adtran Holdings im Vergleich zum NASDAQ Telecommunications Index Bemessungszeitraum: 3 Jahre Cap: Ausübungsbeschränkung bei Erreichen des maximalen TSR-Ziels von 150 % und Aktienwertsteigerung auf 200 % zwischen Zuteilung und Umtausch Lieferung von Adtran Holdings-Aktien und Auszahlung von Dividendengutschriften in Geld
3-Year Plan Performance Stock Units (Dreijahresplan-PSUs)	<ul style="list-style-type: none"> Leistungskriterium: Adjusted EBIT des Adtran Konzerns Bemessungszeitraum: 3 Jahre Cap: Ausübungsbeschränkung bei einer Aktienwertsteigerung auf 200 % des Werts bei Zuteilung zwischen Zuteilung und Umtausch Lieferung von Adtran Holdings-Aktien und Auszahlung von Dividendengutschriften in Geld
2-Year Integration One-Time Bonus (Integrationsbonus)	<ul style="list-style-type: none"> Leistungskriterien: Synergieeinsparungen, individuelle Ziele Bemessungszeitraum: Bis Ende 2024 Cap: Beim Geldanteil Maximalbetrag in Höhe von 66 % des Jahresgehalts und bei dem PSU-Anteil Ausübungsbeschränkung bei maximaler Zielerreichung und Aktienwertsteigerung auf 200 % zwischen Zuteilung und Umtausch Auszahlung: Geldzahlung und Lieferung von Adtran Holdings-Aktien und Auszahlung von Dividendengutschriften in Geld

Vergütungsstruktur

Das am 24. Mai 2023 von der Hauptversammlung gebilligte Vorstandsvergütungssystem beinhaltet erfolgsunabhängige (feste) und erfolgsabhängige (variable) Vergütungsbestandteile und besteht aus einer Grundvergütung, den Nebenleistungen, dem Annual Target Incentive Cash Bonus sowie langfristigen variablen Vergütungskomponenten (jährliche RSUs und PSUs, Dreijahresplan PSUs, Integrationsbonus). Die langfristigen variablen Vergütungskomponenten haben unterschiedliche, teils mehrjährige Betrachtungszeiträume und können jährlich gewährt werden. Die RSUs und PSUs sind an der Entwicklung des Aktienkurses von Adtran Holdings orientiert.

Im Geschäftsjahr 2023 sind Vorstandsmitgliedern zum Teil noch Vergütungen aus variablen Vergütungsinstrumenten gewährt worden, die auf der Basis des alten Vergütungssystems vor Inkrafttreten des aktuellen Vergütungssystems zugesagt worden sind. Es handelt sich dabei um Auszahlungen aus dem Short-Term-Incentive („STI¹“) für das Geschäftsjahr 2022 sowie die Auszahlung einer langfristigen variablen Vergütungskomponente (Long-Term variable pay („LTVP²“) für den Bemessungszeitraum 2020 bis 2022. Beide Elemente werden unten dargestellt.

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

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

Vergütungsbericht

Die Grundvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder beträgt zwischen 22-36 % und die Nebenleistungen ungefähr 1-3 % der Zielgesamtvergütung.

Weitere Bestandteile der Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder bilden variable Komponenten, nämlich der Annual Target Incentive Cash Bonus mit 11-18 %, die jährlichen RSUs mit 8-15 %, die jährlichen PSUs mit 8-15 %, die Dreijahresplan PSUs mit 15-30 % und der Integrationsbonus mit 7-10 %.

Das Vergütungssystem basiert auf USD-Werten. Die Umrechnung für den Ausweis von EUR-Werten in den nachfolgenden Tabellen erfolgte mit dem Jahresdurchschnittskurs (EUR/USD 1,08105). Aufgrund von Rundungen addieren sich Zahlen in Tabellen gegebenenfalls nicht exakt zu den angegebenen Summen. Dargestellte Prozentangaben spiegeln gegebenenfalls nicht genau die absoluten Zahlen wider, auf die sie sich beziehen.

Die Vorstandsvergütung bei 100 % Zielerreichung würde sich im Geschäftsjahr 2023 wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich darstellen. Bei den Dreijahresplan PSUs und dem Integrationsbonus werden die bei 100 % Zielerreichung erreichbaren Beträge auf die einzelnen Jahre der Laufzeit verteilt.

	Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)		Christoph Glingener		Ulrich Dopfer		Scott St. John (bis 21. Januar 2023)	
	Vorstandsvorsitzender		Vorstand Technologie		Finanzvorstand		Vorstand Marketing und Vertrieb	
(in Tausend EUR)	2023	in % der Zielvergütung	2023	in % der Zielvergütung	2023	in % der Zielvergütung	2023	in % der Zielvergütung
Grundvergütung	845	15 %	310	24 %	330	23 %	253	57 %
Nebenleistungen	15	— %	15	1 %	12	1 %	14	3 %
Summe Fixvergütung	860	15 %	325	25 %	342	24 %	267	60 %
Annual target incentive cash bonus 2023	1.295	23 %	194	15 %	228	16 %	—	— %
Jährliche RSUs	1.480	26 %	130	10 %	152	11 %	—	— %
Jährliche PSUs	1.110	19 %	130	10 %	152	11 %	—	— %
3-Jahresplan PSUs	370	6 %	308	24 %	308	22 %	—	— %
2-Jahres-Integrationsbonus	611	11 %	214	16 %	251	17 %	—	— %
STI 2023	—	— %	—	— %	—	— %	180	40 %
Summe variable Vergütung	4.866	85 %	976	75 %	1.091	76 %	180	40 %
100 % Zielvergütung gesamt	5.726		1.301		1.433		447	

Für das Jahr 2023 haben die folgenden Vorstandsmitglieder freiwillig den folgenden vorübergehenden Kürzungen ihres Grundgehalts zugestimmt:

- Kürzung des Grundgehalts um 50 % für Thomas R. Stanton mit Wirkung vom 30. Oktober 2023 bis zum 31. Juli 2024
- Kürzung des Grundgehalts um jeweils 25 % für Ulrich Dopfer und Christoph Glingener mit Wirkung vom 1. November 2023 bis zum 31. Juli 2024.

Diese vorübergehenden Gehaltskürzungen wurden im Zusammenhang mit dem Business Efficiency Program eingeführt, das in der zweiten Jahreshälfte 2023 aufgrund der anhaltenden Unsicherheit über das aktuelle makroökonomische Umfeld und dessen Auswirkungen auf die Ausgaben der Kunden entwickelt wurde.

Das Grundgehalt von Ulrich Dopfer wurde am 1. Januar 2023 von USD 266.407 auf USD 300.000 und ab dem 1. Mai 2023 auf USD 410.000 erhöht. Das neue Vergütungssystem wurde von den Aktionären von Adtran Networks SE auf der Jahreshauptversammlung am 24. Mai 2023 genehmigt.

Gesamte im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Für die zum 31. Dezember 2023 aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder wird in der nachfolgenden Tabelle die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert angegeben.

Eine Vergütung ist im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt, wenn während des maßgeblichen Geschäftsjahres die Leistungskriterien feststehen und die Vergütungselemente damit erdient sind. Geschuldet ist die Vergütung, wenn sie nach rechtlichen Kategorien innerhalb des Geschäftsjahres fällig geworden ist, aber nicht erfüllt wurde.

Dieses Begriffsverständnis führt für das Vergütungssystem der Adtran Networks SE dazu, dass sich Verschiebungen zwischen dem Jahr der Leistungserbringung durch das Vorstandsmitglied und dem Jahr der Berichterstattung ergeben können.

Dabei sind im Folgenden die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2023 sowohl gewährt als auch zugeflossen. Im Hinblick auf den Annual Target Incentive Cash Bonus sind im Geschäftsjahr 2023 keine Vergütungen gewährt

oder geschuldet worden. Die RSUs und PSUs werden mit einem Marktwert zum Zeitpunkt ihrer Ausübung (vesting) angegeben. Im Hinblick auf die Annual sowie die 3-Jahresplan PSUs und den Integrationsbonus sind im Geschäftsjahr 2023 keine Vergütungen geschuldet oder gewährt worden. Bei der auf dem alten Vergütungssystem beruhenden variablen Vergütungen (STI 2023) für Leistungen aus der Zeit bis Ende 2023 werden diejenigen Beträge angegeben, die im Geschäftsjahr 2024 nach Ergebnisfeststellung fällig und ausbezahlt werden.

Für das Geschäftsjahr 2023 ergibt sich eine Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der Adtran Networks SE in Höhe von EUR 2.410 Tausend.

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

	<u>Thomas R. Stanton</u> (seit 1. Juli 2023)		<u>Christoph Glingener</u>		<u>Ulrich Dopfer</u>		<u>Scott St. John</u> (bis 21. Januar 2023)	
	Vorstandsvorsitzender		Vorstand Technologie		Finanzvorstand		Vorstand Marketing und Vertrieb	
(in Tausend EUR)	2023	in % der Gesamtvergütung	2023	in % der Gesamtvergütung	2023	in % der Gesamtvergütung	2023	in % der Gesamtvergütung
Grundvergütung	845		310		330		253	
Nebenleistungen	15		15		12		14	
Summe Fixvergütung	860	66 %	325	100 %	342	100 %	267	60 %
Annual target incentive cash bonus 2023	—		—		—		—	
Jährliche RSUs	436		—		—		—	
Jährliche PSUs	—		—		—		—	
3-Jahresplan PSUs	—		—		—		—	
2-Jahres-Integrationsbonus	—		—		—		—	
Aktienoptionspläne	—		—		—		—	
STI 2023	—		—		—		180	
Summe variable Vergütung	436	34 %	—	— %	—	— %	180	40 %
Gesamtvergütung	1.296		325		342		447	

Scott St. John hat sein Amt als Mitglied des Vorstandes der Adtran Networks SE mit Wirkung zum Ablauf des 21. Januar 2023 niedergelegt. Anderen als den in der Tabelle aufgeführten Vorstandsmitgliedern sind im Geschäftsjahr 2023 keine Vergütungen geschuldet oder gewährt worden.

Jährliche Maximalvergütung

Die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG beträgt für das Geschäftsjahr 2023 EUR 2,9 Millionen für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 2,8 Millionen für ein einfaches 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. Soweit Mitglieder des Board of Directors der Adtran Holdings 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 (siehe Ziffer 2 des Vorstandsvergütungssystems vom 15. März 2023). Aus diesen Gründen sind die Bezüge von Herrn Thomas Richard Stanton, die dieser als CEO und Vorsitzender des Boards der Konzernmutter erhält, bei der Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung nicht zu berücksichtigen.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden sowohl die Maximalvergütung insgesamt als auch die Limitierung für die einzelnen variablen Vergütungskomponenten der Höhe nach eingehalten.

Nachfolgend wird die relevante Gesamtvergütung für 2023 auf Basis der zugeflossenen Vergütung der definierten Maximalvergütung gegenübergestellt:

Vergütungsbericht

	Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	Christoph Glingener	Ulrich Dopfer	Scott St. John (bis 21. Januar 2023)	Brian Protiva (bis 31. Aug. 2022)
(in Tausend EUR)	Vorstandsvorsitzender	Vorstand Technologie	Finanzvorstand	Vorstand Marketing und Vertrieb	ehemaliger Vorstandsvorsitzender
Grundvergütung	845	310	330	253	—
Nebenleistungen	15	15	12	14	—
Annual target incentive cash bonus 2023	—	—	—	—	—
Jährliche RSUs	436	—	—	—	—
Jährliche PSUs	—	—	—	—	—
3-Jahresplan PSUs	—	—	—	—	—
2-Jahres- Integrationsbonus	—	—	—	—	—
STI 2022	—	147	106	128	207
LTVP 2020-2022	—	190	170	180	268
Aktioptionen	—	—	—	96	—
Gesamtvergütung	1.296	662	618	671	671
Maximalvergütung	n/a	2.800	2.800	2.800	2.900

Brian Protiva hat sein Amt als Mitglied des Vorstands und Vorstandsvorsitzender mit Wirkung zum Ablauf des 31. August 2022 niedergelegt.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile und Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten jährlich eine vereinbarte erfolgsunabhängige Grundvergütung, die in gleichen Raten ausbezahlt wird. Durch individuelle Vereinbarung im November/Dezember 2023 die Mitglieder des Vorstands Christoph Glingener und Ulrich Dopfer für den Zeitraum vom 1. November 2023 bis zum 31. Juli 2024 auf 25 % ihrer Grundvergütung verzichtet. Der Vorstandsvorsitzende Thomas R. Stanton hat mit Wirkung vom 30. Oktober 2023 bis zum 31. Juli 2024 auf 50 % seines von der Muttergesellschaft gewährten Fixgehalts verzichtet.

Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen

Den bei der Gesellschaft angestellten Vorstandsmitgliedern werden neben Barvergütungen verschiedene Nebenleistungen gewährt, die teilweise anlassbezogen sind. Sie erhielten den üblichen Arbeitgeberanteil gesetzlicher Sozialversicherungsbeiträge, einer Krankenversicherung sowie einer marktüblichen Arbeitgeberaltersvorsorge (zum Beispiel US 401k). Im Geschäftsjahr 2023 stand einem Vorstandsmitglied ein Dienstwagen zur dienstlichen wie auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Zwei Vorstandsmitglieder erhielten eine entsprechende Dienstwagenpauschale.

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

Betriebliche Altersversorgung

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

Annual Target Incentive Cash Bonus

Der Annual Target Incentive Cash Bonus richtet sich nach dem Variable Incentive Compensation Plan bzw. Variable Incentive Cash Compensation des Adtran Konzerns. 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 % Gesamtzieelerreichung 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 angepasste EBIT (Adjusted EBIT³) des Adtran Konzerns und der Umsatz des Adtran Konzerns⁴ verwendet. Als Adjusted EBIT gilt das im geprüften Abschluss der Adtran Holdings ausgewiesene EBIT, bereinigt um Restrukturierungskosten,

³ Adjusted EBIT des Adtran Konzerns: Im geprüften US GAAP Konzernabschluss der Adtran Holdings ausgewiesenes EBIT, bereinigt um Restrukturierungskosten, akquisitionsbezogene Kosten, Amortisierungen immaterieller Vermögensgegenstände, Kosten für aktienbasierte Vergütungen, nicht cash-wirksame Veränderungen des Werts von Anlagen im Rahmen des Deferred Compensation Plan und andere im Einzelfall festgelegte Ausnahmen.

⁴ Umsatz der Adtran-Gruppe: In den geprüften US-GAAP-Konzernabschlüssen der Adtran Holdings ausgewiesene Umsatzerlöse.

akquisitionsbezogene Kosten, Amortisierungen immaterieller Vermögensgegenstände, Kosten für aktienbasierte 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.

Grundsätzlich werden zu Beginn eines jeden Quartals 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. Die Auszahlung erfolgt nach Feststellung der Zielerreichung im Folgequartal für das jeweilige Vorquartal.

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

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten Ziele wurden im Geschäftsjahr 2023 wie folgt erreicht:

Zielgröße (in Millionen USD)	Zeitraum	Minimum Zielwert	50% Zielwert	100% Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung (in %)
Umsatz des Adtran Konzerns	Q1 2023	355,1	365,1	380,1	323,9	— %
	Q2 2023	350,0	360,0	375,0	327,4	— %
	2. Jahreshälfte 2023	600,0	650,0	700,0	497,8	— %
Adjusted EBIT des Adtran Konzerns	Q1 2023	1,0	20,2	30,2	(5,2)	— %
	Q2 2023	10,0	22,5	32,5	3,6	— %
	2. Jahreshälfte 2023	1,0	15,0	33,0	(8,3)	— %

Langfristige variable Vergütungskomponenten

Die Mitglieder des Vorstands erhalten auf Basis des aktuellen Vergütungssystems im Rahmen der Incentive Pläne des Adtran Konzerns von der Adtran Holdings zeitbezogene RSUs, marktbezogene PSUs und im Rahmen eines Dreijahresplans unternehmensbezogene PSUs. Die langfristigen variablen Vergütungsinstrumente sollen die richtigen Anreize setzen, um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu erreichen. Die Kosten für die Zuteilung und deren Verwaltung werden von der Adtran Holdings getragen.

Annual Restricted Stock Units

Die Vorstandsmitglieder erhalten jährlich eine bestimmte Summe für die Zuteilung von sogenannten Restricted Stock Units. Die Zuteilung erfolgt regelmäßig im ersten Quartal des Geschäftsjahrs. Die Anzahl der zuzuteilenden RSUs ergibt sich aus der Division dieser Summe durch den Wert der Adtran Holdings-Aktien anhand des NASDAQ Schlusskurses am Tag der Entscheidung über die Zuteilung.

Die Zuteilungen werden über vier Jahre in gleichen Raten (25 % pro Jahr) nach Zeitablauf (am jeweiligen Jahrestag der Zuteilung) in Adtran Holdings-Aktien umgewandelt. 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 Umtauschdatum erhalten kann, muss es einen bestehenden Dienstvertrag mit der Gesellschaft oder einer anderen Konzerngesellschaft der Adtran Gruppe abgeschlossen haben. Die RSUs motivieren die Vorstandsmitglieder, das Dienstverhältnis mit der Gesellschaft aufrecht zu erhalten und das Wachstum der Gruppe zu fördern.

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 Obergrenze einer möglichen Umwandlung der RSUs ist nach dem Vergütungssystem bei einer Wertsteigerung der Aktien auf 300 % zwischen Zuteilung und Umtausch bei Berücksichtigung aller RSUs innerhalb einer Tranche (also 100 % der für insgesamt vier Jahre zugeteilten RSUs) definiert. Bis zur Erreichung dieser Obergrenze kann das Vorstandsmitglied für die RSUs Adtran-Holdings Aktien erhalten. Für den Fall der Erreichung der Obergrenze sind über diese hinausgehende RSUs zurückzugeben.

Im Geschäftsjahr 2023 haben die Mitglieder des Vorstands die folgenden RSU erhalten bzw. ausgeübt.

Die Entwicklung des Bestands an RSUs der Mitglieder des Vorstands ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende RSUs am 1. Jan. 2023	Gewährte RSUs	Ausgübe (vested) RSUs	Marktwert bei Ausübung (vesting)	Verwirkte/verfallene RSUs	Ausstehende RSUs am 31. Dez. 2023
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	In Tausend USD	Anzahl	Anzahl
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	349.282	87.146	(87.049)	471	—	349.379
Christoph Glingener	—	7.625	—	—	—	7.625
Ulrich Dopfer	—	8.932	—	—	—	8.932
Gesamt	349.282	103.703	(87.049)	471	—	365.936

Die am 31. Dezember 2023 ausstehenden RSUs der Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabebtranchen auf:

	Ausgabedatum	Anzahl ausstehende RSUs	Markwert 31. Dezember 2023 (in Tausend USD)
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	16. November 2020	12.563	92
	17. November 2021	15.127	111
	17. November 2021	30.253	222
	13. Juli 2022	204.290	1.499
	20. Januar 2023	87.146	640
Christoph Glingener	24. Mai 2023	7.625	56
Ulrich Dopfer	24. Mai 2023	8.932	66
Gesamt		365.936	2.686

Annual Performance Stock Units

Für die Vorstandsmitglieder wird jährlich eine bestimmte Summe für die Zuteilung von marktbezogenen Performance Stock Units festgelegt. Die Zuteilung erfolgt regelmäßig im ersten Quartal des Geschäftsjahrs. Bei unterjährigem Eintritt, Veränderungen der Aufgaben oder aus 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 Holdings-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 Holdings im Vergleich zur Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) des NASDAQ Telecommunications Index ermittelt.

Das jeweilige Vorstandsmitglied verdient 0 % der Zielanzahl der marktbezogenen PSUs, wenn die relative TSR Performance von Adtran Holdings nicht mindestens dem 20. Perzentil des Vergleichsindex entspricht, und bis zu 150 % der Zielanzahl der PSUs, wenn die relative TSR Performance von Adtran Holdings dem 80. Perzentil des Vergleichsindex entspricht oder diesen überschreitet. Entspricht die TSR Performance von Adtran Holdings einem dazwischen liegenden Wert werden die verdienten marktbezogenen PSUs nach Maßgabe der aus dem Vorstandsvergütungssystem der Gesellschaft ersichtlichen Tabelle (die in der Einladung zur Hauptversammlung am 24. Mai 2023 im Bundesanzeiger veröffentlicht ist) ermittelt.

Auf Basis der am Ende des Dreijahreszeitraums verdienten PSUs erhält das Vorstandsmitglied jeweils eine entsprechende Anzahl von Adtran Holdings-Aktien. Das Vorstandsmitglied erhält jeweils Gutschriften für Dividenden, die auf die den marktbezogenen PSUs entsprechenden Aktien während der Laufzeit der PSUs bezahlt worden sind. Die 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 Holdings-Aktie gegenüber dem Vergleichsindex und fördern über ihren mehrjährigen Bemessungszeitraum eine langfristige Entwicklung.

Die Ausübung der PSUs ist nach dem Vergütungssystem beschränkt und nur möglich bis zur Erreichung eines Maximalbetrags. Dieser ergibt 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 zugewiesenen PSUs. Für den Fall der Erreichung der Obergrenze sind über diese hinausgehende PSUs zurückzugeben.

Die Entwicklung des Bestands an Annual PSUs der Mitglieder des Vorstands ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende jährliche PSUs am 1. Jan. 2023	Gewährte jährliche PSUs	Ausgeübte (vested) jährliche PSUs	Marktwert bei Ausübung (vesting)	Verwirkte/verfallene jährliche PSUs	Ausstehende jährliche PSUs am 31. Dez. 2023
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	In Tausend USD	Anzahl	Anzahl
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	97.991	65.359	—	—	—	163.350
Christoph Glingener	—	7.625	—	—	—	7.625
Ulrich Dopfer	—	8.932	—	—	—	8.932
Gesamt	97.991	81.916	—	—	—	179.907

Die am 31. Dezember 2023 ausstehenden Annual PSUs der derzeitigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabebtranchen auf:

	Ausgabedatum	Anzahl ausstehende jährliche PSUs	Marktwert 31. Dezember 2023 (in Tausend USD)
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023) ^{*)}	16. November 2022	97.991	719
	20. Januar 2023	65.359	480
Christoph Glingener	24. Mai 2023	7.625	56
Ulrich Dopfer	24. Mai 2023	8.932	66
Gesamt		179.907	1.321

^{*)} Die Annual PSUs, die am 16. November 2022 an Thomas R. Stanton ausgegeben wurden, haben eine Bemessungszeit von zwei Jahren.

3-Year Plan Performance Stock Units (Dreijahresplan)

Die Vorstandsmitglieder erhalten im Rahmen eines Dreijahresplan eine bestimmte Summe für die Zuteilung von unternehmensbezogenen PSUs. Die im ersten Jahr zugeteilten PSUs werden nach drei Jahren umgetauscht, 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 PSUs ergibt sich aus der Division dieses Betrags durch den Wert der Adtran Holdings-Aktien anhand des NASDAQ Schlusskurses am Tag der Entscheidung über die Zuteilung.

Der Verdienst der PSUs hängt von der Ziel-Erreichung für das Adjusted EBIT bis zum Ende des Dreijahreszeitraums ab.

- Sofern das Adjusted EBIT mehr als 51 % und weniger als 100 % des Zielbetrags entspricht, erhalten die Berechtigten 50 % der Zielanzahl der PSUs.
- Sofern das Adjusted EBIT 100 % des Zielbetrags erreicht oder überschreitet, aber unterhalb von 110 % des Zielbetrags liegt, erhalten die Berechtigten 100 % der Zielanzahl der PSUs.
- Sofern das Adjusted 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 Adjusted 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 Holdings-Aktien.

Die Ausübung der PSUs ist nach dem Vergütungssystem beschränkt und nur möglich, bis zur Erreichung eines Maximalbetrags. Dieser liegt bei einer Wertsteigerung der Aktien auf 200 % zwischen Zuteilung und Umtausch bei Berücksichtigung aller innerhalb einer Tranche zugeteilten PSUs. Für den Fall der Erreichung der Obergrenze sind über diese hinausgehende PSUs zurückzugeben.

Die Entwicklung des Bestands an 3-Year PSUs der Mitglieder des Vorstands ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende 3-Jahresplan- PSUs am 1. Jan. 2023	Gewährte 3- Jahresplan- PSUs	Ausgübe 3- Jahresplan- PSUs	Marktwert bei Ausübung (vesting)	Verwirkte/ verfallene 3- Jahresplan- PSUs	Ausstehende 3-Jahresplan- PSUs am 31. Dez. 2023
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	In Tausend USD	Anzahl	Anzahl
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	—	72.246	—	—	—	72.246
Christoph Glingener	—	60.205	—	—	—	60.205
Ulrich Dopfer	—	60.205	—	—	—	60.205
Gesamt	—	192.656	—	—	—	192.656

Die am 31. Dezember 2023 ausstehenden 3-year PSUs der derzeitigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabebtranchen auf:

	Ausgabedatum	Anzahl ausstehende 3-Jahresplan-PSUs	Marktwert 31. Dezember 2023 (in Tausend USD)
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	1. März 2023	72.246	530
Christoph Glingener	24. Mai 2023	60.205	442
Ulrich Dopfer	24. Mai 2023	60.205	442
Gesamt		192.656	1.414

2-Year Integration One-Time Bonus

Für den Zeitraum bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 erhalten die Mitglieder des Vorstands zur Förderung der erfolgreichen Integration einmalig einen sogenannten 2-Year Integration One Time Bonus für eine Integration der Adtran Networks SE in den Adtran Konzern. Voraussetzung ist, dass bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 die unten näher definierten Ziele erreicht wurden. Der 2-Year Integration One-Time Bonus hat eine PSU-basierte Komponente und eine geldbasierte Komponente.

Zum einen erhalten die Vorstandsmitglieder eine bestimmte Summe für die Zuteilung von unternehmensbezogenen 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 sind verdient, wenn bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 bestimmte Synergien erreicht werden. Für diesen Zweck wurde ein Ziel- und 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.

Die Umwandlung der PSUs ist nach dem Vorstandsvergütungssystem beschränkt und nur möglich bis zur Erreichung eines Maximalbetrags. Dieser ergibt sich bei gleichzeitiger Erreichung des Maximalziels und einer zusätzlichen Wertsteigerung der Aktien auf 200 % zwischen Zuteilung und Umtausch bei Berücksichtigung aller zugeteilten PSUs. Abgesehen von allgemeinen Beschränkungen, wie z.B. insiderrechtlichen Vorschriften oder nach den Richtlinien des Adtran-Konzerns bestehenden Black-out-Periods, bestehen nach dem Aktienwerb grundsätzlich keine Veräußerungsbeschränkungen.

Zum anderen erhalten die Vorstandsmitglieder eine Zahlung in Geld, wenn bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 sowohl der festgelegte Schwellenwert für die Synergieeinsparungen erreicht wird als auch 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 (siehe hierzu oben im Abschnitt über die gesamte im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung). Den einzelnen individuellen Zielen werden Prozentbeträge zugewiesen, aus denen der auszubezahlende Betrag zu errechnen ist, wenn der Schwellenwert für die Synergieeinsparungen erreicht wird und einzelne, aber nicht alle individuellen Ziele erreicht werden.

Für den CTO stammen die individuellen Ziele aus den Bereichen IT-Integration, Mitarbeiterzufriedenheit, integrierte Produktangebote und Integration bestimmter Teams. Die individuellen Ziele liegen für den CFO im Bereich Umsetzung konzernweiter Integrationsmaßnahmen, IT-Integration, Mitarbeiterzufriedenheit und Erreichung bestimmter finanzieller Synergieziele.

Für den CEO richtet sich der Bonus nach den erreichten Synergien.

Im Geschäftsjahr 2023 sind mangels Erreichens des Synergieschwellenwerts keine Vergütungen nach dem Integrationsbonus geschuldet oder gewährt worden.

Vergütungselemente aus dem früheren Vergütungssystem

Den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern Christoph Glingener und Ulrich Dopfer sowie den früheren Vorstandsmitgliedern Brian Protiva und Scott St. John sind im Geschäftsjahr 2023 variable Vergütungen auf Basis des alten Vorstandsvergütungssystems ausbezahlt worden, die auf ihrer Tätigkeit vor Beginn des Berichtszeitraums beruhen.

Short-Term-Incentive

Der Short Term Incentive (STI) incentivierte als kurzfristige variable Vergütung die operative Entwicklung der Adtran Networks SE abhängig vom geschäftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr. Der Aufsichtsrat stellte 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 wurde daher ein STI mit einem einjährigen Bemessungszeitraum basierend auf vier Zielen gewährt. Die vier Ziele des STI teilten sich auf in drei gemeinsame, das heißt, für alle Vorstandsmitglieder identische finanzielle Ziele zum Proforma EBIT, zum Umsatz und zur Nettoliquidität des Konzerns, sowie mehrere für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegte Ziele auf. Die individuellen Ziele leiteten sich aus den strategischen Unternehmenszielen Wachstum und Profitabilität, Innovation, operative Bestleistung, Kundenzufriedenheit und Mitarbeiter ab. Das strategische Ziel Wachstum und Profitabilität ist eine Mittelfrist-Strategie zur Steigerung von Umsätzen und Profitabilität. Innovation berücksichtigt Maßnahmen zur Innovationsführerschaft in den relevanten Technologiesegmenten. Operative Bestleistung beinhaltet unterschiedliche Zielvorgaben zur Erhöhung der Qualität, Lieferfähigkeit und Nachhaltigkeit. Das Ziel Kundenerfahrung soll zur Steigerung der Kundenzufriedenheit beitragen. Das Ziel Mitarbeiter berücksichtigt unterschiedliche Konzepte zur Mitarbeiterförderung, Diversifikation und Mitarbeiterzufriedenheit.

Die individuellen Ziele von Brian Protiva umfassten im Geschäftsjahr 2022 Ziele der Kategorie Wachstum und Profitabilität, Mitarbeiter und Kundenzufriedenheit.

Die individuellen Ziele von Christoph Glingener umfassten im Geschäftsjahr 2022 Ziele der Kategorie, Wachstum und Profitabilität, Innovation, Operative Bestleistung, Nachhaltigkeit, Mitarbeiter und Kundenzufriedenheit.

Die individuellen Ziele von Ulrich Dopfer umfassten im Geschäftsjahr 2022 Ziele der Kategorie Wachstum und Profitabilität, Operative Bestleistung, Mitarbeiter und Kundenzufriedenheit.

Die individuellen Ziele von Scott St. John umfassten im Geschäftsjahr 2022 Ziele der Kategorie Wachstum und Profitabilität, Innovation und Kundenzufriedenheit.

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

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

Die für die derzeitigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder festgelegten Ziele wurden im Geschäftsjahr 2022 wie folgt erreicht:

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

^{*}Die Nettoliquidität als Zielgröße für die Vergütung berücksichtigte nicht die Leasingverbindlichkeiten nach IFRS 16.

Long-term variable pay („LTVP“)

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

Den Vorstandsmitgliedern wurde in 2020 ein LTVP mit einer Laufzeit von drei Jahren gewährt. Als Ziel waren für die Jahre 2020, 2021 und 2022 ein Proforma EBIT des Konzerns von 5,0 %, 6,0 % beziehungsweise 7,0 % vorgegeben. Mit einem tatsächlichen Proforma EBIT von 6,0 % in 2020, 9,1 % in 2021 und 7,1 % in 2022 wurde der LTVP 2020 - 2022 vollständig erdient. Daher kam im Geschäftsjahr 2023 der vereinbarte langfristige Vergütungsbestandteil zur Auszahlung.

Aktienoptionen aus älteren Programmen

Die Adtran Networks SE hatte ihren Vorstandsmitgliedern in früheren Perioden Aktienoptionen gewährt. Im Zuge des Unternehmenszusammenschlusses mit Adtran erhielten die Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter der Adtran Networks SE im Geschäftsjahr 2022 die Möglichkeit, ihre Aktienoptionen in Aktienoptionen der Adtran Holdings im Umtauschverhältnis 0,8244 zu tauschen. Alle Vorstandsmitglieder haben ihre ausstehenden Aktienoptionen vollständig umgetauscht. Somit bestanden am 31. Dezember 2023 keine ausstehenden Aktienoptionen der Adtran Networks SE für die Mitglieder des Vorstands.

Aufgrund des vorgenannten Umtausches hielten ehemalige und aktuelle Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 Optionen auf Aktien der Adtran Holdings, Inc.. Das Vorstandsmitglied Thomas R. Stanton hielt im Geschäftsjahr ebenfalls entsprechende Optionen auf Aktien der Adtran Holdings, Inc., die ihm in früheren Geschäftsjahren gewährt wurden. Optionen schaffen einen Anreiz an die Vorstandsmitglieder die langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts zu steigern.

Die Optionen gewähren das Recht, Adtran Holdings Aktien zu einem festgelegten Bezugspreis zu erwerben. Jedes Bezugsrecht aus Aktienoptionen berechtigt die Mitglieder des Vorstands nach Maßgabe der jeweiligen Optionsbedingungen zum Bezug einer Aktie der Adtran Holdings, Inc. In den Optionsbedingungen sind jeweils die Laufzeit, der relevante Ausübungspreis (Bezugspreis) und Wartezeiten geregelt.

Die Optionsbedingungen sehen keine besonderen Ausübungsphasen vor. Die Optionen können nach Ablauf der Wartezeit bis zum Ende der Laufzeit zu jeder Zeit ausgeübt werden.

Im Rahmen des Umtausch von Optionen auf Aktien der Adtran Networks SE in Optionen auf Aktien der Adtran Holdings, Inc. wurde vereinbart, dass die Wartezeiten der alten von der Adtran Networks SE ausgegebenen Optionen auch für die ersetzenden Adtran Holdings Optionen fortgelten. Danach können die Optionsrechte frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab Ausgabe der Optionen (Erdienungszeitraum) ausgeübt werden. Die Laufzeit der Bezugsrechte beträgt sieben Jahre. Bis zum Ende der Laufzeit von sieben Jahren ab Ausgabe nicht ausgeübte Optionsrechte verfallen mit sofortiger Wirkung. Die Ausübungspreise sind in unten stehender Tabelle angegeben. Die Optionsrechte von Thomas R. Stanton haben eine Wartezeit von einem bis vier Jahren und eine Laufzeit von zehn Jahren. Für sämtliche Optionsrechte von Thomas R. Stanton ist die Wartezeit bereits abgelaufen.

Die Ausübung der Optionen ist vom Fortbestand der Anstellung abhängig. Weitere Ausübungsvoraussetzung bestehen nicht.

Auf Basis des hier beschriebenen Programms sind im Geschäftsjahr 2023 sind keine weiteren Optionen an aktuelle und ehemalige Mitglieder des Vorstands ausgegeben worden.

Die Entwicklung des Bestands an Aktienoptionen der derzeitigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands aus dem Aktienoptionsprogramm der Adtran Holdings, Inc. (ESP 15 Vorstand) ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende Optionen am 1. Jan. 2023	Gewährte Optionen 2023	Beizulegender Zeitwert bei Gewährung	Ausgeübte Optionen 2023	Verwirkte/ verfallene Optionen 2023	Ausstehende Optionen am 31. Dez. 2023
	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen	in Tausend Euro	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	263.780	—	—	—	(75.366)	188.414
Christoph Glingener	233.775	—	—	—	—	233.775
Ulrich Dopfer	189.922	—	—	—	(3.451)	186.471
Scott St. John (bis 21. Januar 2023)	178.434	—	—	(15.000)	—	163.434
Brian Protiva (bis 31. August 2022)	232.007	—	—	—	—	232.007
Gesamt	1.097.918	—	—	(15.000)	(78.817)	1.004.101

Die am 31. Dezember 2023 ausstehenden Optionen der derzeitigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabebtranchen auf:

	Ausübungspreis	Thomas R. Stanton	Christoph Glingener	Ulrich Dopfer	Scott St. John	Brian Protiva
	in USD	Anzahl ausstehende Optionen	Anzahl ausstehende Optionen	Anzahl ausstehende Optionen	Anzahl ausstehende Optionen	Anzahl ausstehende Optionen
Tranche						
14. November 2014	18,97	94.207	—	—	—	—
14. November 2015	15,33	94.207	—	—	—	—
15. November 2017	6,06	—	—	—	80.994	—
15. Mai 2018	7,04	—	—	—	82.440	52.997
15. Mai 2020	7,01	—	41.220	—	—	41.220
15. Mai 2021	12,17	—	107.172	61.830	—	49.464
15. Mai 2022	19,08	—	85.383	124.641	—	88.326
Gesamt		188.414	233.775	186.471	163.434	232.007

Sonstige Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2023 wurden den Mitgliedern des Vorstands keine Sondervergütungen gewährt. Des Weiteren bestanden, mit Ausnahme der oben dargestellten Vergütung aus Optionen, RSUs und PSUs auf Aktien von Adtran Holdings sowie der Vergütung von Thomas Richard Stanton durch die Adtran Holdings, keine von Dritten für die Vorstandstätigkeit zugesagte oder im Geschäftsjahr gewährten Vergütungen.

Einbehaltungs- und Rückforderungsklausel (Malus- und Clawback-Klausel)

Die variablen Vergütungsbestandteile sehen Einbehaltungs- und Rückforderungsklauseln vor. 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 nach pflichtgemäßem Ermessen bis auf null reduzieren oder diese ersatzlos verfallen lassen. Dies gilt auch in Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters durch ein Vorstandsmitglied. Darüber hinaus wurde mit den Vorstandsmitgliedern im November 2023 die Anwendbarkeit der Richtlinie der Adtran Holdings, zur Erstattung irrtümlich gewährter Vergütungen vereinbart. Nach dieser Richtlinie sind variable Vergütungsbestandteile bei erforderlichen wesentlichen Korrekturen von Rechnungslegungsunterlagen zurückzubezahlen, soweit sie aufgrund der fehlerhafter Rechnungslegungsunterlagen überhöht ausbezahlt worden sind.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2023 von den oben beschriebenen Einbehaltungs- und Rückforderungsklauseln keinen Gebrauch gemacht und es bestand auch kein Anlass, von den entsprechenden Regelungen Gebrauch zu machen.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats

Reguläre Beendigung

Im Falle einer ordentlichen Beendigung des Dienstverhältnisses werden dem Vorstandsmitglied die auf Basis zeitlich abgeschlossener Bemessungszeiträume geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile 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 %).

Vorzeitige Beendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft, die nicht aufgrund eines Verstoßes, der eine Anwendbarkeit einer Einbehaltungs- und Rückforderungsklausel ermöglicht, erfolgt, werden dem Vorstandsmitglied die auf Basis zeitlich abgeschlossener Bemessungszeiträume geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile 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.

Dies gilt auch, abgesehen von der Grundvergütung, welche nicht weiter gezahlt wird, im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer auf Veranlassung eines Vorstandsmitglieds.

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 einvernehmlichem 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.

Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands

Dem früheren Mitglied des Vorstands Brian Protiva sind im Geschäftsjahr 2023 die variablen Vergütungsbestandteile ausbezahlt worden, die auf seiner früheren Vorstandstätigkeit beruhen, aber erst im Geschäftsjahr 2023 fällig geworden sind (STI und LTVP).

Das im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Scott St. John hat entsprechend den vorstehenden Regelungen seine Fixvergütung bis zum Enddatum seines Dienstvertrags erhalten.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine Bezüge an weitere frühere Vorstandsmitglieder beziehungsweise ihre Hinterbliebenen geleistet. Zudem bestehen auch keine weiteren Pensionsverpflichtungen oder sich hieraus ergebende Verpflichtungen.

Vergleichende Darstellung

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

Veränderung in %	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022
Gesamtvergütung gegenwärtiger und ehemaliger Vorstandsmitglieder			
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	n/a	n/a	n/a
Christoph Glingener	75 %	1 %	(68) %
Ulrich Dopfer	61 %	47 %	(71) %
Scott St. John (bis 21. Januar 2023)	38 %	6 %	(26) %
Gesamtvergütung gegenwärtiger und ehemaliger Aufsichtsratsmitglieder			
Eduard Scheiterer (seit 5. Oktober 2022) Vorsitzender (seit 10. Juli 2023)	n/a	n/a	545 %
Johanna Hey Vorsitzende (bis 30. Juni 2023)	— %	3 %	(46) %
Frank Fischer Stellvertretender Vorsitzender (seit 14. September 2022)	n/a	n/a	233 %
Heike Kratzenstein (seit 10. Juli 2023)	n/a	n/a	n/a
Ertragsentwicklung der Gesellschaft			
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Adtran Networks SE gemäß HGB vor Ergebnisabführung/Verlustübernahme	5 %	(58) %	(200) %
Entwicklung wesentlicher Kennzahlen des Konzerns **			
Konzernumsatz	7 %	18 %	(14) %
Proforma EBIT des Konzerns	62 %	(8) %	(21) %
Nettoliquidität/(-verschuldung) des Konzerns *	2.607 %	(97) %	(1.202) %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Arbeitnehmer **			
Durchschnittliche Jahresvergütung des oberen Führungskreis	0 %	7 %	18 %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Gesamtbelegschaft	3 %	5 %	(3) %

* Die Nettoliquidität als Zielgröße für die Vergütung berücksichtigt nicht die Leasingverbindlichkeiten nach IFRS 16 sowie die Forderungen beziehungsweise Verbindlichkeiten aus dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag.

** Die Kennzahlen und Vergütung der Arbeitnehmer beziehen sich auf den Adtran Networks Konzern.

Der Vergleich der relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung wird auf Basis der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung gem. § 162 AktG ausgewiesen. Beim Vergleich der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung erfolgt eine Betrachtung der Vergütung der Vorstandsmitglieder untereinander sowie im Vergleich zum oberen Führungskreis und zu der relevanten Gesamtbelegschaft im Unternehmen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei, neben den aktuellen Relationen der Vergütung der unterschiedlichen Ebenen zueinander, insbesondere auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf. Die Vergütungsbestandteile umfassen die Gesamtjahresvergütung.

Vergütung der Aufsichtsräte im Geschäftsjahr 2023

Nach § 12 der Satzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats neben dem Ersatz der ihnen bei der Ausübung ihrer Amtstätigkeit erwachsenden Auslagen eine Vergütung, die durch Beschluss der Hauptversammlung festgelegt wird. Die Hauptversammlung hat am 19. Mai 2021 über die Festlegung der Vergütung beschlossen und das aktuelle System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gebilligt.

Vergütungsbericht

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder sieht eine reine Fixvergütung ohne variable Bestandteile sowie ohne aktienbasierte Vergütung vor. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Eine reine Festvergütung ist auch in der Anregung von G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehen. Dementsprechend erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 weder Aktien noch Aktienoptionen.

Wegen des größeren Verantwortungsbereichs beträgt die Festvergütung des Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 EUR 100 Tausend. Für die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats betragen die fixen Gesamtbezüge je EUR 45 Tausend für 2023. Die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält für ihre/seine Tätigkeit jährlich zusätzlich EUR 45 Tausend. Damit wird der höhere zeitliche Aufwand bei Übernahme des Vorsitzes des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses angemessen berücksichtigt. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt anteilig vierteljährlich, jeweils zu Beginn des Folgequartals, und ausschließlich von der Adtran Networks SE. Bei Veränderungen im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen erfolgt die Vergütung zeitanteilig. Für weitere Einzelheiten wird auf die Darstellung des Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder in der Einladung zur Hauptversammlung der Gesellschaft am 19. Mai 2021 verwiesen, die im Bundesanzeiger und auf der Website der Gesellschaft veröffentlicht ist.

In der folgenden Tabelle werden die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile, einschließlich des jeweiligen relativen Anteils, gemäß § 162 AktG dargestellt. Johanna Hey hat ihr Amt als Vorsitzende und Mitglied des Aufsichtsrats der Adtran Networks SE am 22. Juni 2023 niedergelegt. Eduard Scheiterer hat das Amt des Vorsitzenden und als Mitglied des Aufsichtsrats der Adtran Networks SE mit Wirkung zum 1. Juli 2023 übernommen. Heike Kratzenstein ist mit Wirkung zum 1. Juli 2023 Mitglied des Aufsichtsrats der Adtran Networks SE geworden.

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	in Tausend EUR	in %	in Tausend EUR	in %	in Tausend EUR
Johanna Hey Vorsitzende (bis 30. Juni 2023)	50	100 %	—	— %	50
Eduard Scheiterer Vorsitzender (seit 10. Juli 2023)	71	100 %	—	— %	71
Frank Fischer Stellvertretender Vorsitzender	45	50 %	45	50 %	90
Heike Kratzenstein (seit 10. Juli 2023)	23	100 %	—	— %	23

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

Die aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2023 keine Kredite von Adtran Networks erhalten. Zudem bestehen für aktive Aufsichtsratsmitglieder keine Versorgungszusagen.

Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder erhielten im Jahr 2023 keine Zahlungen.

Meiningen, 16. April 2024

Der Vorstand:

Thomas R. Stanton

Christoph Glingener

Ulrich Dopfer

Für den Aufsichtsrat:

Dr. Eduard Scheiterer

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Adtran Networks SE, Meiningen

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Adtran Networks SE, Meiningen, für das Geschäftsjahr vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Adtran Networks SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind. Draft

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Adtran Networks SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

München, 16. April 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jürgen Schumann

Wirtschaftsprüfer

ppa. Ralph Jakobi

Wirtschaftsprüfer