

Adtran

Building a secure tomorrow

Vergütungsbericht 2024

Inhaltsverzeichnis

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat	2
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	19

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Im vorliegenden Vergütungsbericht, der vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt wurde, wird über die Vergütung der gegenwärtigen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Adtran Networks SE („Adtran Networks“) im Geschäftsjahr 2024 gemäß den Anforderungen des § 162 AktG berichtet. Die gewährte und geschuldete Vergütung sowie die zugesagten Zuwendungen werden individualisiert für die Organmitglieder angegeben.

Nach Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung an der Gesellschaft durch die Adtran Holdings, Inc. („Adtran“) am 15. Juli 2022 und dem Abschluss eines durch Eintragung in das Handelsregister am 16. Januar 2023 wirksam gewordenen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrags hatte der Aufsichtsrat der Adtran Networks 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 in der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 mit einer Zustimmungsquote von 91,30 % gebilligt.

Am 8. Mai 2024 hat der Aufsichtsrat ein neues Vergütungssystem beschlossen, das die bisherigen Regelungen unter Berücksichtigung kleinerer Anpassungen im Wesentlichen beibehält. Das angepasste Vergütungssystem wurde in der Hauptversammlung vom 28. Juni 2024 mit einer Zustimmungsquote von 89,01 % gebilligt.

Das aktuell gültige Vergütungssystem gilt für Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Vergütung und Vergütungsvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern, die ab dem 29. Juni 2024 beschlossen bzw. getroffen wurden. Vergütungsansprüche, die vor diesem Zeitpunkt begründet wurden, richten sich bei Fehlen einer abweichenden Vereinbarung weiterhin nach den diesen jeweils zugrunde liegenden vertraglichen Regelungen.

Das aktuell gültige und von der Hauptversammlung am 28. Juni 2024 gebilligte Vergütungssystem ist auf der Webseite <https://www.adva.com/de-de/about-us/investors> als Teil der Erklärung zur Unternehmensführung abrufbar.

Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Adtran Networks im Geschäftsjahr 2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 28. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 89,02 % 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 grundsätzlich zu hinterfragen.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

In diesem Bericht ist über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Im Geschäftsjahr 2024 waren Thomas Richard Stanton, Dr. Christoph Glingener und Ulrich Dopfer Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft. Thomas Richard Stanton wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2023 zum Mitglied und Vorsitzenden des Vorstands bestellt. Das frühere Vorstandsmitglied Scott St. John hatte 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.

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, zugleich ein Vorstandsmandat bei der Adtran Networks wahrnimmt. Von dieser Befugnis hat der Aufsichtsrat bei Herrn Stanton Gebrauch gemacht. Aufgrund seiner Vergütung als CEO und Vorsitzender des Boards der Adtran, 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 abgesehen. Dennoch wird die ihm im Geschäftsjahr 2024 von der Konzernmutter gewährte und geschuldete Vergütung in diesem Bericht offengelegt.

Darüber hinaus sind dem ehemaligen Vorstandsmitglied Scott St. John im Geschäftsjahr 2024 variable Vergütungen aufgrund seiner früheren Vorstandstätigkeit ausbezahlt worden.

Anderen als den vorgenannten gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2024 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. 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 das Management angemessen zur Erreichung der Unternehmensziele und der individuellen Ziele anspornen und dass die Zielerreichung direkt an die Gesamtunternehmensleistung und das Pay-for-Performance-Prinzip gekoppelt ist. Variable Vergütungskomponenten sind daher direkt 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 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 betrachtet der Aufsichtsrat relevante Vergleichsgruppen. Dafür werden sechzehn 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 8. Mai 2024 das aktuelle System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, das am 28. Juni 2024 von der Hauptversammlung gebilligt worden ist.

Die Überarbeitung betrifft lediglich kleinere Anpassungen, die insbesondere einzelne Details der variablen Vergütungskomponenten an die im gesamten Adtran-Konzern geltenden Regelungen und Pläne angleichen. Darüber hinaus wurde das vorgesehene Verhältnis der einzelnen Vergütungskomponenten zueinander angepasst.

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 (feste) Vergütung	
Grundvergütung	Die Grundvergütung wird den Vorstandsmitgliedern monatlich anteilig als Gehalt gezahlt.
Nebenleistungen	Dienstwagen, Arbeitgeberanteil zu etwaigen Sozialversicherungsbeiträgen, Krankenversicherung sowie einer marktüblichen Arbeitgeberaltersvorsorge
Erfolgsbezogene (variable) Vergütung	
Annual Target Incentive Cash Bonus	- Leistungskriterien: Adjusted EBIT des Adtran Konzerns / Umsatz des Adtran Konzerns - Zielbetrag für ein Geschäftsjahr festgelegt - Festlegung und Überprüfung der Ziele zu Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums (derzeit das gesamte Geschäftsjahr) - Cap: 200 % des Zielbetrags - Auszahlung nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums.
Annual Restricted Stocks Units (Jährliche RSUs) (Restricted Stock Units im Folgenden auch "RSUs")	- Über vier Jahre werden am jeweiligen Jahrestag der Zuteilung 25 % der Zuteilung in Adtran-Aktien umgewandelt - Voraussetzung: Bestehendes Dienstverhältnis zum jeweiligen Umwandlungszeitpunkt - Cap: Umtauschbeschränkung bei Wertsteigerung auf 300 % zwischen Zuteilung und Umtausch - Umtausch in Adtran-Aktien nach Vesting
Annual Performance Stock Units (Jährliche PSUs) (Performance Stock Units im Folgenden auch "PSUs")	- Leistungskriterium: Entwicklung des Total Shareholder Return („TSR“) von Adtran im Vergleich zum NASDAQ Telecommunications Index - Bemessungszeitraum: 3 Jahre - Cap: Umtauschbeschränkung bei Erreichen des maximalen TSR-Ziels von 150 % und Aktienwertsteigerung auf 200 % zwischen Zuteilung und Umtausch - Lieferung von Adtran Aktien und Auszahlung von Dividendengutschriften in Geld
3-Year Plan Performance Stock Units (Dreijahresplan-PSUs)	- Leistungskriterium: Adjusted EBIT des Adtran Konzerns - Bemessungszeitraum: 3 Jahre - Cap: Umtauschbeschränkung bei einer Aktienwertsteigerung auf 200 % des Werts bei Zuteilung zwischen Zuteilung und Umtausch - Lieferung von Adtran Aktien und Auszahlung von Dividendengutschriften in Geld
2-Year Integration One-Time Bonus (Integrationsbonus)	- Leistungskriterien: Synergieeinsparungen, individuelle Ziele - Bemessungszeitraum: bis Ende 2024 - Cap: beim Geldanteil Maximalbetrag in Höhe von 66 % eines Jahresfestgehalts und bei dem PSU-Anteil in Höhe von 66 % eines Jahresfestgehalts zusammen mit einer Umtauschbeschränkung bei maximaler Zielerreichung und Aktienwertsteigerung auf 200 % zwischen Zuteilung und Umtausch - Auszahlung: Geldzahlung und Lieferung von Adtran-Aktien und Auszahlung von Dividendengutschriften in Geld

Vergütungsstruktur

Das am 28. Juni 2024 von der Hauptversammlung gebilligte Vorstandsvergütungssystem beinhaltet erfolgsunabhängige (feste) und erfolgsbezogene (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 orientiert.

Die Grundvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder beträgt ungefähr zwischen 15-29 % und die Nebenleistungen ungefähr 1 % der Zielgesamtvergütung.

Weitere Bestandteile der Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder bilden variable Komponenten, nämlich der Annual Target Incentive Cash Bonus mit in etwa 16-28 %, die jährlichen RSUs mit in etwa 6-18 %, die jährlichen PSUs mit in etwa 7-16 %, die Dreijahresplan PSUs mit in etwa 9-24 % und der Integrationsbonus mit in etwa 14-18 %.

Nach Wegfall des Integrationsbonus wird ab 2025 folgende Aufteilung angestrebt:

Festvergütung	23-39%
Regelmäßige Nebenleistungen	2-4%
Annual Target Incentive Cash Bonus	12-19%
Annual Restricted Stock Units	9-16%
Annual Performance Stock Units	8-16%
3-Year Plan Performance Stock Units	16-31%

Das Vergütungssystem basiert auf USD-Werten. Die Umrechnung für den Ausweis von EUR-Werten in den nachfolgenden Tabellen erfolgte mit dem Jahresdurchschnittskurs (EUR/USD 1,08202). 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 stellt sich im Geschäftsjahr 2024 wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich dar. 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) Vorstandsvorsitzender		Christoph Glingener Vorstand Technologie		Ulrich Dopfer Finanzvorstand	
(in Tausend EUR)	2024	in % der Zielvergütung	2024	in % der Zielvergütung	2024	in % der Zielvergütung
Grundvergütung	656	14 %	351	28 %	395	29 %
Nebenleistungen	30	1 %	17	1 %	7	1 %
Summe Fixvergütung	686	15 %	368	29 %	402	29 %
Annual target incentive cash bonus 2024	1.294	28 %	203	16 %	227	17 %
Jährliche RSUs	835	18 %	78	6 %	86	6 %
Jährliche PSUs	747	16 %	92	7 %	102	7 %
3-Jahresplan PSUs	388	9 %	308	24 %	308	22 %
2-Jahres-Integrationsbonus (PSU)	305	7 %	107	8 %	125	9 %
2-Jahres-Integrationsbonus (Barkomponente)	305	7 %	107	8 %	125	9 %
Summe variable Vergütung	3.874	85 %	894	71 %	973	71 %
100 % Zielvergütung gesamt	4.560	100 %	1.262	100 %	1.375	100 %

Für das Jahr 2024 haben die folgenden Vorstandsmitglieder freiwillig den nachfolgend beschriebenen 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.

Gesamte im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Für die zum 31. Dezember 2024 aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder wird in der nachfolgenden Tabelle die im Geschäftsjahr 2024 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, die zugrunde liegende ein- oder mehrjährige Tätigkeit erbracht ist 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 über die gewährte und

geschuldete Vergütung ergeben können. Bei mehrjährigen Komponenten wird eine gewährte und geschuldete Vergütung gegebenenfalls erst in späteren Geschäftsjahren ausgewiesen.

Dabei sind im Folgenden die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2024 sowohl gewährt als auch zugeflossen. Im Hinblick auf den Annual Target Incentive Cash Bonus und den Integrationsbonus wurden im Geschäftsjahr 2024 die nachfolgend beschriebenen Vergütungen erdient, aber noch nicht ausgezahlt. Die RSUs und PSUs werden mit einem Marktwert zum Zeitpunkt ihrer Umwandlung in Aktien (vesting) angegeben. Im Hinblick auf die jährlichen PSUs sowie die 3-Jahresplan PSUs sind im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütungen geschuldet oder gewährt worden.

Für das Geschäftsjahr 2024 ergibt sich eine Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der Adtran Networks in Höhe von EUR 4.839 Tausend.

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

	Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)		Christoph Glingener		Ulrich Dopfer	
	Vorstandsvorsitzender		Vorstand Technologie		Finanzvorstand	
(in Tausend EUR)	2024	in % der Gesamt- vergütung	2024	in % der Gesamt- vergütung	2024	in % der Gesamt- vergütung
Grundvergütung	656		351		395	
Nebenleistungen	30		17		7	
Summe Fixvergütung	686	20 %	368	53 %	402	53 %
Annual target incentive cash bonus 2024	407		64		72	
Jährliche RSUs	1.391		9		11	
Jährliche PSUs	—		—		—	
3-Jahresplan PSUs	—		—		—	
2-Jahres-Integrationsbonus (PSU)	302		106		124	
2-Jahres-Integrationsbonus (Barkomponente)	610		145		143	
Summe variable Vergütung	2.710	80 %	324	47 %	350	47 %
Gesamtvergütung	3.396		692		752	

Anderen als den in der Tabelle aufgeführten Vorstandsmitgliedern sind im Geschäftsjahr 2024 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 2024 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 von 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 (siehe Ziffer 2 des Vorstandsvergütungssystems vom 8. Mai 2024). Aus diesem Grund 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 2024 wurden sowohl die Maximalvergütung insgesamt als auch die Limitierung für die einzelnen variablen Vergütungskomponenten der Höhe nach eingehalten.

Nachfolgend wird die relevante Gesamtvergütung für 2024 auf Basis der zugeflossenen Vergütung der definierten Maximalvergütung gegenübergestellt:

	Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	Christoph Glingener	Ulrich Dopfer	Scott St. John (bis 21. Januar 2023)
(in Tausend EUR)	Vorstandsvorsitzender	Vorstand Technologie	Finanzvorstand	Vorstand Marketing und Vertrieb
Grundvergütung	656	351	395	—
Nebenleistungen	30	17	7	—
Jährliche RSUs	1.391	9	11	—
2-Jahres-Integrationsbonus (PSU)	302	106	124	—
STI 2023	—	—	—	180
Aktienoptionen	—	—	—	31
Gesamtvergütung	2.379	483	537	211
Maximalvergütung	n/a	2.800	2.800	2.800

Scott St. John hatte sein Amt als Mitglied des Vorstandes der Adtran Networks mit Wirkung zum Ablauf des 21. Januar 2023 niedergelegt. In 2024 wurde ihm der ausstehende Betrag des STI 2023 ausgezahlt.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile und Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten jährlich eine vereinbarte erfolgsunabhängige Grundvergütung, die grundsätzlich in gleichen Raten ausgezahlt wird. Durch individuelle Vereinbarung im November/Dezember 2023 haben 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. Ursprünglich war vorgesehen, dass dieser Verzicht wie bei den anderen betroffenen Führungskräften des Adtran-Konzerns durch Gewährung von Adtran-Optionen kompensiert wird. Da Letzteres aus rechtlichen Gründen nicht möglich war, wurde der Gehaltsverzicht im Jahr 2024 rückabgewickelt, so dass das Grundgehalt im Geschäftsjahr 2024 ungekürzt ausgezahlt wurde. Als einmalige Zahlung erhielt Ulrich Dopfer zudem einen Betrag in Höhe von USD 17.083 und Christoph Glingener in Höhe von EUR 13.625, entsprechend dem jeweils auf das Geschäftsjahr 2023 entfallenden Anteil des Gehaltsverzichts. 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. Im Geschäftsjahr 2024 stand einem Vorstandsmitglied ein Dienstwagen zur dienstlichen wie auch zur privaten Nutzung zur Verfügung.

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 Plan („VICC Plan“) des Adtran-Konzerns. Der Annual Target Incentive Cash Bonus belohnt den Erfolg der operativen Entwicklung im jeweiligen Geschäftsjahr und wurde den Vorstandsmitgliedern unter dem aktuellen Vergütungssystem gewährt. 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 bereinigte bzw. angepasste EBIT („Adjusted EBIT“¹) des Adtran Konzerns und der Umsatz des Adtran Konzerns² verwendet. 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 des 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. Werden jeweils die Maximalziele erreicht, erhält das Vorstandsmitglied 200 % des Jahreszielbonus. Zwischen den Schwellen liegende Werte werden durch nicht lineare Interpolation berechnet. Die Auszahlung eines Bonus setzt nicht voraus, dass für beide Leistungskriterien das Minimalziel erreicht wird. Nach Feststellung der Zielerreichung nach Abschluss des jeweiligen Bemessungszeitraums werden die für den vorausgegangenen Bemessungszeitraum geschuldeten Bonuszahlungen fällig.

Im Fall eines „Change of Control“ (Kontrollwechsel) 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 zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Zahlung ab.

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

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten Ziele wurden im Geschäftsjahr 2024 wie folgt erreicht:

Zielgröße (in Millionen USD)	Zeitraum	Minimum Zielwert	20% Zielwert	50% Zielwert	Maximum Zielwert	Ist-Wert	Zieler- reichung (in %) ^{*)}
Umsatz des Adtran Konzerns	2024	900,0	915,0	1.045,0	1.175,0	922,7	21,78 %
Adjusted EBIT des Adtran Konzerns	2024	1,0	5,6	77,8	117,5	3,2	9,68 %

*) Innerhalb der Zielbereiche wird die Leistung linear skaliert

Bei der Ermittlung der Gesamtzielerreichung werden die beiden oben dargestellten Ziele gleich gewichtet. Die Gesamtzielerreichung in 2024 beträgt 31,46 %.

Langfristige variable Vergütungskomponenten

Die Mitglieder des Vorstands erhalten auf Basis des aktuellen Vergütungssystems im Rahmen der Incentive Pläne des Adtran-Konzerns von der Adtran zeitbezogene RSUs, marktbezogene PSUs und im Rahmen eines Dreijahresplans unternehmensbezogene PSUs. Die langfristigen variablen Vergütungsinstrumente sollen den Vorstand dazu animieren, längerfristige Pläne zu verwirklichen, das Marktsegment zu übertreffen, die Eigenverantwortung zu stärken und die Bindung an das Unternehmen zu fördern. Die Kosten für die Zuteilung und deren Verwaltung werden von Adtran getragen.

Annual Restricted Stock Units

Die Vorstandsmitglieder erhalten jährlich eine bestimmte Summe für die Zuteilung von RSUs. 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-Aktien anhand des NASDAQ-Schlusskurses am Tag der Entscheidung über die Zuteilung.

Die Zuteilungen wandeln sich in der Regel über vier Jahre in gleichen Raten (25 % pro Jahr) nach Zeitablauf (am jeweiligen Jahrestag der Zuteilung) in Adtran-Aktien um. 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. In der gewährten und geschuldeten Vergütung sind die in 2024 umgewandelten RSUs ausgewiesen.

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.

¹ Adjusted EBIT des Adtran Konzerns: Im geprüften US GAAP Konzernabschluss der Adtran ausgewiesenes EBIT, bereinigt um Restrukturisierungskosten, 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.

² Umsatz der Adtran-Gruppe: In den geprüften US-GAAP-Konzernabschlüssen der Adtran ausgewiesene Umsatzerlöse.

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 Aktien erhalten. Für den Fall der Erreichung der Obergrenze sind über diese hinausgehende RSUs zurückzugeben.

Die Entwicklung des Bestands an RSUs der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende RSUs am 1. Jan. 2024	Zugeteilte RSUs	Umgewandelte (vested) RSUs	Marktwert bei Umwandlung (vesting)	Verwirkte/ verfallene RSUs	Ausstehende RSUs am 31. Dez. 2024
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	In Tausend USD	Anzahl	Anzahl
Thomas R. Stanton	349.379	129.958	(238.151)	1.505	—	241.186
Christoph Glingener	7.625	12.044	(1.906)	10	—	17.763
Ulrich Dopfer	8.932	13.321	(2.233)	12	—	20.020
Gesamt	365.936	155.323	(242.290)	1.526	—	278.969

Der Aktienkurs der in 2024 umgewandelten RSUs betrug USD 7,03 für 21.786 RSUs, USD 5,78 für 153.218 RSUs, USD 5,91 für 12.768 RSUs sowie USD 7,75 für 50.379 RSUs von Thomas R. Stanton. Der Aktienkurs für die 4.139 umgewandelten RSUs von Christoph Glingener und Ulrich Dopfer betrug USD 5,27.

Die am 31. Dezember 2024 ausstehenden RSUs der Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabebtranchen auf:

	Ausgabedatum	Anzahl ausstehende RSUs	Marktwert 31. Dezember 2024 (in Tausend USD)
Thomas R. Stanton	16. November 2020	—	—
	17. November 2021	7.564	62
	13. Juli 2022	38.304	315
	20. Januar 2023	65.360	538
	26. Januar 2024	129.958	1.069
Christoph Glingener	24. Mai 2023	5.719	47
	26. Januar 2024	12.044	99
Ulrich Dopfer	24. Mai 2023	6.699	55
	26. Januar 2024	13.321	110
Gesamt		278.969	2.295

Die in 2024 ausgegebenen RSUs entsprechen dem aktuellen Vergütungssystem. Ausgaben in früheren Perioden erfolgten unter dem jeweils zu diesem Zeitpunkt geltenden Vergütungssystem.

Annual Performance Stock Units („Annual PSUs“)

Für die Vorstandsmitglieder wird jährlich eine bestimmte Summe für die Zuteilung von marktbezogenen PSUs festgelegt. Die Zuteilung erfolgt regelmäßig im ersten Quartal des Geschäftsjahrs. Die Anzahl der zuzuteilenden marktbezogenen PSUs ergibt sich aus der Division dieser Summe durch den Wert der Adtran-Aktien anhand des NASDAQ-Schlusskurses am Tag der Entscheidung über die Zuteilung.

Die Laufzeit der marktbezogenen PSUs beträgt drei Jahre. Der Verdienst der PSUs wird anhand eines Vergleichs der Entwicklung des TSR („Total Shareholder Return“) von Adtran im Vergleich zur Entwicklung des TSR des NASDAQ Telecommunications Index ermittelt. Die Einzelheiten richten sich nach dem jeweils geltenden „Market Based Performance Stock Unit Agreement“ von Adtran. Im Geschäftsjahr 2024 galt Folgendes:

Das jeweilige Vorstandsmitglied verdient 0 % der Zielanzahl der marktbezogenen PSUs, wenn die relative TSR Performance von Adtran nicht mindestens dem 30. Perzentil des Vergleichsindex entspricht, und bis zu 150 % der Zielanzahl der PSUs, wenn die relative TSR Performance von Adtran dem 80. Perzentil des Vergleichsindex entspricht oder diesen überschreitet. Entspricht die TSR Performance von Adtran einem dazwischen liegenden Wert werden die verdienten marktbezogenen PSUs

nach Maßgabe der aus dem Vorstandsvergütungssystem der Gesellschaft ersichtlichen Tabelle ermittelt. Dabei greift eine Auszahlungsobergrenze von 100%, wenn das TSR von Adtran zwar den NASDAQ Telecommunications Index übertrifft, aber negativ ist.

Auf Basis der am Ende des Dreijahreszeitraums verdienten PSUs erhält das Vorstandsmitglied jeweils eine entsprechende Anzahl von Adtran 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. Die in 2023 bzw. 2024 zugeteilten PSUs werden demnach im Vergütungsbericht 2026 bzw. 2027 als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen, sofern die relevanten Leistungskriterien erfüllt werden.

Im Fall eines „Change of Control“ bei Adtran sieht das „Market Based Performance Stock Unit Agreement“ einen vorzeitigen Umtausch in Adtran-Aktien vor. Demnach gilt im Fall eines „Change of Control“ und unfreiwilliger Beendigung des Anstellungsverhältnisses ein Teil der gewährten PSUs als verdient, und zwar in Höhe von 25% der Zielanzahl der zugeteilten PSUs multipliziert mit einem Bruch, dessen Zähler der Anzahl der Tage entspricht, die vom Tag der Zuteilung bis zum Datum des „Change of Control“ verstrichen sind, und dessen Nenner den Tagen der ursprünglichen Laufzeit entspricht. Für jede verdiente PSU wird eine Adtran-Aktie an den Teilnehmer ausgegeben, sobald dies nach dem „Change of Control“ verwaltungstechnisch durchführbar ist.

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 soll insbesondere den Vorstand animieren, das TSR von Adtran im Vergleich zum Vergleichsindex zu übertreffen und die langfristige Entwicklung während des mehrjährigen Bewertungszeitraums zu fördern.

Für den Umtausch der PSUs bestehen nach dem Vergütungssystem Beschränkungen. Eine Umwandlung ist 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 zugeteilten 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 im Geschäftsjahr 2024 ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende jährliche PSUs am 1. Jan. 2024	Zugeteilte jährliche PSUs	Umgewandelte (vested) jährliche PSUs	Marktwert bei Umwandlung (vesting)	Verwirkte/ verfallene jährliche PSUs	Ausstehende jährliche PSUs am 31. Dez. 2024
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	In Tausend USD	Anzahl	Anzahl
Thomas R. Stanton	163.350	97.469	—	—	(97.991)	162.828
Christoph Glingener	7.625	12.044	—	—	—	19.669
Ulrich Dopfer	8.932	13.321	—	—	—	22.253
Gesamt	179.907	122.834	—	—	(97.991)	204.750

Die Annual PSUs, die am 16. November 2022 an Thomas R. Stanton ausgegeben wurden, hatten eine Bemessungszeit von zwei Jahren. Da die zugrundeliegenden Leistungskriterien in 2024 nicht erreicht wurden sind diese PSUs verfallen. Im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe von 80 Unternehmen aus dem Nasdaq-Telekommunikationsindex lag die Gesamtrendite des Unternehmens für diese Prämie auf der Grundlage des Leistungszeitraums vom 16. November 2022 bis zum 31. Dezember 2024 bei 17,7 % und damit unter dem Mindestauszahlungssatz von 20 %.

Die am 31. Dezember 2024 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 2024 (in Tausend USD)
Thomas R. Stanton	20. Januar 2023	65.359	538
	26. Januar 2024	97.469	802
Christoph Glingener	24. Mai 2023	7.625	63
	26. Januar 2024	12.044	99
Ulrich Dopfer	24. Mai 2023	8.932	73
	26. Januar 2024	13.321	110
Gesamt		204.750	1.684

Die in 2024 ausgegebenen PSUs entsprechen dem aktuellen Vergütungssystem. Ausgaben in früheren Perioden erfolgten unter dem jeweils zu diesem Zeitpunkt geltenden Vergütungssystem.

3-Year Plan Performance Stock Units („3 Year-PSUs“)

Die Vorstandsmitglieder erhalten im Rahmen eines Dreijahresplans eine bestimmte Summe für die Zuteilung von unternehmensbezogenen PSUs. Die im ersten Jahr zugeteilten PSUs sind nach drei Jahren umtauschbar, die im zweiten Jahr zugeteilten PSUs sind nach zwei Jahren umtauschbar und die im dritten Jahr zugeteilten PSUs sind nach einem Jahr umtauschbar. Der Wert der im jeweiligen Geschäftsjahr zugeteilten PSUs entspricht grundsätzlich einen bestimmten Prozentsatz des Jahresfestgehalts. Die Anzahl der zuzuteilenden PSUs ergibt sich aus der Division dieses Betrags durch den Wert der Adtran-Aktien anhand des NASDAQ-Schlusskurses am Tag der Entscheidung über die Zuteilung.

Der Verdienst der PSUs hängt von der Ziel-Erreichung für das Adjusted EBIT (wie oben definiert) 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-Aktien.

Die Umwandlung der PSUs ist nach dem Vergütungssystem beschränkt und nur bis zur Erreichung eines Maximalbetrags möglich. 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 im Geschäftsjahr 2024 ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende 3-Jahresplan- PSUs am 1. Jan. 2024	Zugeteilte 3- Jahresplan- PSUs	Umgewandelte 3-Jahresplan- PSUs	Marktwert bei Umwandlung (vesting)	Verwirkte/ verfallene 3- Jahresplan- PSUs	Ausstehende 3-Jahresplan- PSUs am 31. Dez. 2024
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	In Tausend USD	Anzahl	Anzahl
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	72.246	72.246	—	—	—	144.492
Christoph Glingener	60.205	—	—	—	—	60.205
Ulrich Dopfer	60.205	—	—	—	—	60.205
Gesamt	192.656	72.246	—	—	—	264.902

Die am 31. Dezember 2024 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	1. März 2023	72.246	594
	1. März 2024	72.246	594
Christoph Glingener	24. Mai 2023	60.205	495
Ulrich Dopfer	24. Mai 2023	60.205	495
Gesamt		264.902	2.179

Die in 2024 ausgegebenen PSUs entsprechen dem aktuellen Vergütungssystem. Ausgaben in früheren Perioden erfolgten unter dem jeweils zu diesem Zeitpunkt geltenden Vergütungssystem.

2-Year Integration One-Time Bonus

Für den Zeitraum von Anfang 2023 bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 erhalten die Mitglieder des Vorstands zur Förderung der erfolgreichen Integration und der Kosteneinsparungen durch Synergien einmalig einen sogenannten 2-Year Integration One-Time Bonus für eine Integration der Adtran Networks 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.

Der Umtausch der PSUs ist nach dem Vorstandsvergütungssystem beschränkt und nur bis zur Erreichung eines Maximalbetrags möglich. 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 Aktienerwerb grundsätzlich keine weiteren Veräußerungsbeschränkungen.

Zum anderen erhalten die Vorstandsmitglieder eine Zahlung in Geld, die fällig wird, wenn bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 sowohl der festgelegte Schwellenwert für die Synergieeinsparungen erreicht wird und darüber hinaus die mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied individuell festgelegten Ziele erreicht werden.

Diese in Geld zu bezahlende Komponente beträgt bei Erreichung aller individuellen Ziele maximal 66 % des von der Gesellschaft geschuldeten Jahresfestgehalts. Den einzelnen individuellen Zielen werden 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 ausschließlich nach den erreichten Synergien.

Im Geschäftsjahr 2024 haben aufgrund Erreichens des Zielwerts für die Synergieeinsparungen alle Vorstandsmitglieder Vergütungen nach dem Integrationsbonus verdient. Die jeweils verdienten Beträge sind in der obigen Tabelle über das Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung zu entnehmen.

Der CEO hat sowohl die geldbasierte Komponente des Integrationsbonus als auch die PSU-basierte Komponente allein aufgrund Erreichens des Zielwerts für die Synergien voll verdient (100 % von maximal möglichen 100 %). CTO und CFO haben die PSU-basierte Komponente aufgrund Erreichens des Zielwerts für die Synergien ebenfalls voll verdient (100 % von maximal möglichen 100 %). Da die geldbasierte Komponente für CTO und CFO vom Erreichen der individuellen Ziele abhängt, ergibt sich bei ihnen diesbezüglich ein unterschiedlicher Grad der Zielerreichung.

Der CTO hat zwei der für ihn festgesetzten drei konkreten, jeweils zu etwa einem Drittel gewichteten Ziele wie folgt erfüllt: Das Ziel einer vollständigen Integration der IT-Landschaft und der Arbeitsweise im CTO-Team hat er voll erfüllt (34 % Zielerreichung). Das Ziel, das Technologie-Team engagiert und motiviert zu halten, wurde nicht erfüllt (0 % von maximal möglichen 33 % Zielerreichung). Das Ziel der Konsolidierung von technischen Standorten und damit verbundenen Ausgaben wurde voll erfüllt (33 % Zielerreichung). Insgesamt ergibt sich für den CTO für die geldbasierte Komponente des Integrationsbonus eine Zielerreichung von 67 % (von maximal möglichen 100 %) der maximal möglichen 66 % des Jahresfestgehalts. Dies entspricht einem Betrag von USD 231 Tausend.

Der CFO hat zwei der für ihn festgesetzten drei konkreten, jeweils zu etwa einem Drittel gewichteten Ziele wie folgt erfüllt: Das Ziel, ein sog. Human Capital Management (HCM)-System zu implementieren, wurde voll erfüllt (34 % Zielerreichung). Das Ziel, bestimmte SAP-Software als zentrales Tool für die externe Finanzberichterstattung zu implementieren, wurde nicht erfüllt (0 % von maximal möglichen 33 % Zielerreichung). Das Ziel, den sog. Net Promoter Score (NPS) für Mitarbeiterzufriedenheit zu verbessern, wurde teilweise erfüllt (23,1 % von maximal möglichen 33 % Zielerreichung). Insgesamt ergibt sich für den CFO für die geldbasierte Komponente des Integrationsbonus eine Zielerreichung von 57,1 % (von maximal möglichen 100 %) der maximal möglichen 66 % des Jahresfestgehalts. Dies entspricht einem Betrag von USD 271 Tausend.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 ist die Möglichkeit eines Integrationsbonus entfallen. Dieser Bonus entspricht dem aktuellen Vergütungssystem.

Die Entwicklung des Bestands an Integrationsbonus PSUs der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende Integrationsbonus PSUs am 1. Jan. 2024	Zugeteilte Integrationsbonus PSUs	Umgewandelte Integrationsbonus PSUs	Marktwert bei Umwandlung (vesting)	Verwirkte/verfallene Integrationsbonus PSUs	Ausstehende Integrationsbonus PSUs am 31. Dez. 2024
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	In Tausend USD	Anzahl	Anzahl
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	39.735	—	39.735	327	—	—
Christoph Glingener	13.907	—	13.907	114	—	—
Ulrich Dopfer	16.291	—	16.291	134	—	—
Gesamt	69.933	—	69.933	575	—	—

Der Aktienkurs der in 2024 umgewandelten PSUs betrug USD 8,23.

Aktienoptionen aus älteren Programmen

Die Adtran Networks hatte ihren Vorstandsmitgliedern in früheren Perioden Aktienoptionen gewährt. Im Zuge des Unternehmenszusammenschlusses mit Adtran erhielten die Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter der Adtran Networks im Geschäftsjahr 2022 die Möglichkeit, ihre Aktienoptionen in Aktienoptionen der Adtran im Umtauschverhältnis 0,8244 zu tauschen. Alle Vorstandsmitglieder haben ihre ausstehenden Aktienoptionen vollständig umgetauscht. Somit bestanden am 31. Dezember 2024 keine ausstehenden Aktienoptionen der Adtran Networks für die Mitglieder des Vorstands. In Vergütungsberichten in früheren Jahren wurden Aktienoptionen im Jahr der Zuteilung als gewährte Vergütung ausgewiesen.

Aufgrund des vorgenannten Umtausches hielten ehemalige und aktuelle Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2024 Optionen auf Aktien von Adtran. Das Vorstandsmitglied Thomas R. Stanton hielt im Geschäftsjahr ebenfalls entsprechende Optionen auf Aktien von Adtran, 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-Aktien zu einem festgelegten Bezugspreis zu erwerben. Jedes Bezugsrecht aus Aktienoptionen berechtigt die Mitglieder des Vorstands nach Maßgabe der jeweiligen Optionsbedingungen zum Bezug einer Adtran-Aktie. 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 Umtauschs von Optionen auf Aktien der Adtran Networks in Optionen auf Adtran-Aktien wurde vereinbart, dass die Wartezeiten der alten von der Adtran Networks ausgegebenen Optionen auch für die ersetzenden Adtran-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 untenstehender 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 2024 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 (ESP 15 Vorstand) im Geschäftsjahr 2024 ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende Optionen am 1. Jan. 2024	Gewährte Optionen 2024	Beizulegender Zeitwert bei Gewährung	Ausgeübte Optionen 2024	Verwirkte/ verfallene Optionen 2024	Ausstehende Optionen am 31. Dez. 2024
	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen	in Tausend Euro	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen
Thomas R. Stanton	188.414	—	—	—	(94.207)	94.207
Christoph Glingener	233.775	—	—	—	—	233.775
Ulrich Dopfer	186.471	—	—	—	—	186.471
Scott St. John (bis 21. Januar 2023)	163.434	—	—	(35.994)	(127.440)	—
Gesamt	772.094	—	—	(35.994)	(221.647)	514.453

Die am 31. Dezember 2024 ausstehenden Optionen der derzeitigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabebtranchen auf:

	Ausübungspreis	Thomas R. Stanton	Christoph Glingener	Ulrich Dopfer
	in USD	Anzahl ausstehende Optionen	Anzahl ausstehende Optionen	Anzahl ausstehende Optionen
Tranche				
14. November 2015	15,33	94.207	—	—
15. November 2017	0,00	—	—	—
15. Mai 2018	7,04	—	—	—
15. Mai 2020	7,01	—	41.220	—
15. Mai 2021	12,17	—	107.172	61.830
15. Mai 2022	19,08	—	85.383	124.641
Gesamt		94.207	233.775	186.471

Sonstige Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2024 wurden den Mitgliedern des Vorstands - abgesehen von der Rückabwicklung des vorübergehenden Gehaltsverzichts bei CFO und CTO - keine Sondervergütungen gewährt. Des Weiteren bestanden, mit Ausnahme der oben dargestellten Vergütung aus Optionen, RSUs und PSUs auf Aktien von Adtran sowie der Vergütung von Thomas Richard Stanton durch Adtran, 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. In Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters durch ein Vorstandsmitglied ist die Gesellschaft berechtigt, von dem Vorstandsmitglied die für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern. Darüber hinaus wurde mit den Vorstandsmitgliedern im November 2023 die Anwendbarkeit der Adtran-Richtlinien 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 2024 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 gemäß der im Vorstandsvertrag vereinbarten Vertragsdauer 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 vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer 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.

Abgesehen von der Grundvergütung, welche nicht weiter gezahlt wird, gilt dies auch 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.

„Change of Control“ (Kontrollwechsel)

In den Vorstandsdiensverträgen der Adtran Networks SE sind keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines „Change of Control“ vereinbart. Auf die oben beschriebenen „Change of Control“-Regelungen im VICC Plan und bei den marktbezogenen PSUs wird hingewiesen.

Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands

Dem früheren Mitglied des Vorstands Scott St. John sind im Geschäftsjahr 2024 die variablen Vergütungsbestandteile ausbezahlt worden, die auf seiner früheren Vorstandstätigkeit beruhen.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine weiteren Bezüge an 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, gemessen am Jahresüberschuss, dem Umsatz, dem 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	2024 zu 2023
Gesamtvergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder				
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	n/a	n/a	n/a	162 %
Christoph Glingener	75 %	1 %	(68) %	113 %
Ulrich Dopfer	61 %	47 %	(71) %	120 %
Gesamtvergütung gegenwärtiger Aufsichtsratsmitglieder				
Eduard Scheiterer (seit 5. Oktober 2022) Vorsitzender (seit 10. Juli 2023)	n/a	n/a	545 %	41 %
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	226 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Adtran Networks SE gemäß HGB vor Ergebnisabführung/Verlustübernahme	5 %	(58) %	(200) %	(299) %
Entwicklung wesentlicher Kennzahlen des Konzerns *				
Konzernumsatz	7 %	18 %	(14) %	(29) %
Proforma EBIT des Konzerns ³	62 %	(8) %	(21) %	(126) %
Nettoliquidität/(-verschuldung) des Konzerns ⁴	2.607 %	(97) %	(1.861) %	30 %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Arbeitnehmer *				
Durchschnittliche Jahresvergütung des oberen Führungskreis	0 %	7 %	18 %	6 %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Gesamtbelegschaft **	3 %	5 %	(3) %	1 %

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

** Unter der Gesamtbelegschaft werden alle unbefristeten Mitarbeiter der Adtran Networks SE und ihrer Tochterunternehmen exklusive Auszubildende, Praktikanten und studentische Aushilfskräfte zusammengefasst.

Der Vergleich der relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung wird auf Basis der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung gem. § 162 AktG ausgewiesen. Die Vergütungsbestandteile der Arbeitnehmer umfassen die Gesamtjahresvergütung, die das Fixgehalt sowie Boni und ähnliche variable Vergütungen umfasst.

³ Das Proforma EBIT berücksichtigt die folgenden liquiditätsunwirksamen Aufwendungen nicht: aktienbasierte Vergütung, Wertberichtigungen von Geschäfts- oder Firmenwerten, Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Unternehmenszusammenschlüssen. Darüber hinaus werden einmalige Aufwendungen, die im Zusammenhang mit Unternehmenstransaktionen, der Integration und Restrukturierungsmaßnahmen anfallen, nicht berücksichtigt.

⁴ Die Nettoliquidität ermittelt sich durch Subtraktion der Summe der Finanzschulden von den Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten. Die Summe der Finanzschulden setzt sich zusammen aus den kurz- und langfristigen Finanzverbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten einschließlich solcher aus Factoringvereinbarungen sowie aus kurz- und langfristigen finanziellen Forderungen und Verbindlichkeiten gegenüber Adtran Holdings, Inc. und Adtran, Inc. einschließlich der Forderungen beziehungsweise Verbindlichkeiten aus dem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag und den kurz- und langfristigen Verbindlichkeiten aus Leasing gemäß IFRS 16 Leasingverhältnisse. Ein negatives Berechnungsergebnis wird als Nettoverschuldung bezeichnet.

Vergütung der Aufsichtsräte im Geschäftsjahr 2024

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 28. Juni 2024 über die Festlegung der Vergütung beschlossen und das aktuelle System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gebilligt.

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder sieht eine jährliche feste Vergütung 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 2024 weder Aktien noch Aktienoptionen.

Die feste Vergütung des Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt für das Geschäftsjahr 2024 EUR 100 Tausend. Der Vorsitzende bzw. die Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält für seine/ihre Tätigkeit jährlich EUR 90 Tausend. Damit wird der höhere zeitliche Aufwand bei Übernahme des Vorsitzes des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses angemessen berücksichtigt. Die jährliche feste Vergütung der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats beträgt EUR 75 Tausend. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt grundsätzlich in vier Tranchen jeweils zum Ende eines Quartals, und ausschließlich von der Adtran Networks. 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 28. Juni 2024 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 2024 gewährten (erdiene) und geschuldeten Vergütungsbestandteile, einschließlich des jeweiligen relativen Anteils, gemäß § 162 AktG dargestellt.

in Tausend EUR	Gesamtvergütung
Eduard Scheiterer Vorsitzender (seit 10. Juli 2023)	100
Frank Fischer Stellvertretender Vorsitzender	90
Heike Kratzenstein (seit 10. Juli 2023)	75

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

Die aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2024 keine Kredite von Adtran Networks erhalten. Zudem bestehen für aktive Aufsichtsratsmitglieder keine Versorgungszusagen.

Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder erhielten im Jahr 2024 keine Zahlungen.

Meiningen, 28. April 2025

Der Vorstand:

Thomas R. Stanton

Christoph Glingener

Ulrich Dopfer

Für den Aufsichtsrat:

Dr. Eduard Scheiterer
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Adtran Networks SE, Meiningen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Adtran Networks SE, Meiningen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Leipzig, 28. April 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Lauer
Wirtschaftsprüfer

Marschner
Wirtschaftsprüferin