

Adtran

Building a secure tomorrow

Vergütungsbericht 2025

Inhaltsverzeichnis

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat	2
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	18

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Im vorliegenden Vergütungsbericht, der von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt wurde, wird über die Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Adtran Networks SE („Adtran Networks“) im Geschäftsjahr 2025 gemäß den Anforderungen des § 162 AktG berichtet. Die gewährte und geschuldete Vergütung sowie die zugesagten Zuwendungen werden individualisiert für die Organmitglieder angegeben.

Das aktuell gültige Vorstandsvergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat am 8. Mai 2024 beschlossen und von der Hauptversammlung am 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 27. Juni 2025 gebilligte Vergütungssystem ist auf der Webseite <https://www.adtran-networks.com/de-de/about-us/investors/corporate-governance> als Teil der Erklärung zur Unternehmensführung abrufbar.

Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Adtran Networks im Geschäftsjahr 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 27. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 91,77 % 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 2025

In diesem Bericht ist über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Im Geschäftsjahr 2025 waren Thomas Richard Stanton, Dr. Christoph Glingener, Timothy Santo und Ulrich Dopfer Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft. Ulrich Dopfer hat sein Amt als Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 19. Mai 2025 niedergelegt. Timothy Santo wurde mit Wirkung ab 29. Mai 2025 zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft 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, Inc. („Adtran“), zugleich ein Vorstandsmandat bei der Adtran Networks wahrnimmt. Von dieser Befugnis hat der Aufsichtsrat bei Herrn Stanton und Herrn Santo Gebrauch gemacht. Aufgrund der Vergütung von Herrn Stanton 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. Aufgrund der Vergütung von Herrn Santo als CFO von 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 Herrn Stanton und Herrn Santo im Geschäftsjahr 2025 von der Konzernmutter gewährte und geschuldete Vergütung in diesem Bericht offengelegt.

Anderen als den vorgenannten gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2025 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.

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. Mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2024 ist die Möglichkeit eines Integrationsbonus entfallen. Die Auszahlung des von den Vorstandsmitgliedern im relevanten Zeitraum von 2023 bis 2024 erdienten Integrationsbonus erfolgte jedoch teilweise im Geschäftsjahr 2025.

Seit Wegfall des Integrationsbonus wird für die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder die 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 1,12744). 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 2025 wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich dar. Bei den Dreijahresplan-PSUs werden die bei 100 % Zielerreichung erreichbaren Beträge auf die einzelnen Jahre der Laufzeit verteilt.

	Thomas R. Stanton Vorstandsvorsitzender		Christoph Glingener Vorstand Technologie		Ulrich Dopfer Finanzvorstand (bis 19. Mai 2025)		Timothy Santo Finanzvorstand (seit 29. Mai 2025)	
(in Tausend EUR)	2025	in % der Ziel- vergütung	2025	in % der Ziel- vergütung	2025	in % der Ziel- vergütung	2025	in % der Ziel- vergütung
Grundvergütung	906	13 %	353	26 %	374	37 %	332	27 %
Nebenleistungen	12	— %	17	1 %	7	1 %	148	12 %
Summe Fixvergütung	919	13 %	370	27 %	381	38 %	480	39 %
Jährlicher zielgebundener Cashbonus 2025	2.558	38 %	409	30 %	—	— %	398	32 %
Jährliche RSUs	1.462	21 %	127	9 %	150	15 %	163	13 %
Jährliche PSUs	1.331	20 %	154	11 %	182	18 %	199	16 %
3-Jahresplan PSUs	545	8 %	295	22 %	295	29 %	—	— %
Summe variable Vergütung	5.896	87 %	986	73 %	627	62 %	760	61 %
100 % Zielvergütung gesamt	6.814	100 %	1.356	100 %	1.008	100 %	1.241	100 %

Die jährliche Grundvergütung von Christoph Glingener wurde mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2025 von EUR 337.000 auf EUR 400.000 erhöht.

Gesamte im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Für die zum 31. Dezember 2025 aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder wird in der nachfolgenden Tabelle die im Geschäftsjahr 2025 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 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 2025 sowohl gewährt als auch zugeflossen. Im Hinblick auf den Annual Target Incentive Cash Bonus wurden im Geschäftsjahr 2025 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 2025 keine Vergütungen geschuldet oder gewährt worden.

Für das Geschäftsjahr 2025 ergibt sich eine Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der Adtran Networks in Höhe von EUR 6.440 Tausend.

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

	Thomas R. Stanton Vorstandsvorsitzender		Christoph Glingener Vorstand Technologie		Ulrich Dopfer Finanzvorstand (bis 19. Mai 2025)		Timothy Santo Finanzvorstand (seit 29. Mai 2025)	
(in Tausend EUR)	2025	in % der Gesamt- vergütung	2025	in % der Gesamt- vergütung	2025	in % der Gesamt- vergütung	2025	in % der Gesamt- vergütung
Grundvergütung	906		353		374		322	
Nebenleistungen	12		17		7		148	
Summe Fixvergütung	919	21 %	370	45 %	381	89 %	470	54 %
Jährlicher zielgebundener Cashbonus 2025	2.558		409		—		398	
Jährliche RSUs	847		41		46		—	
Jährliche PSUs	—		—		—		—	
3-Jahresplan PSUs	—		—		—		—	
Summe variable Vergütung	3.405	79 %	450	55 %	46	11 %	398	46 %
Gesamtvergütung	4.324		820		427		869	

Anderen als den in der Tabelle aufgeführten Vorstandsmitgliedern sind im Geschäftsjahr 2025 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 2025 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 oder sonstige Führungskräfte des Adtran-Konzerns gleichzeitig ein Vorstandsmandat bei der Gesellschaft wahrnehmen, werden solche Bezüge nicht berücksichtigt, die nicht von der Gesellschaft oder von ihr abhängigen Unternehmen erbracht werden und nicht spezifisch für die Vorstandstätigkeit bei der Gesellschaft erbracht werden (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, sowie die Bezüge von Herrn Timothy Santo, die er als CFO der Konzernmutter erhält, bei der Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung nicht zu berücksichtigen.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden sowohl die Maximalvergütung insgesamt als auch die Limitierung für die einzelnen variablen Vergütungskomponenten der Höhe nach eingehalten.

Nachfolgend wird die relevante Gesamtvergütung für 2025 auf Basis der zugeflossenen Vergütung der definierten Maximalvergütung gegenübergestellt:

	Thomas R. Stanton Vorstandsvorsitzender	Christoph Glingener Vorstand Technologie	Ulrich Dopfer Finanzvorstand (bis 19. Mai 2025)	Timothy Santo Finanzvorstand (seit 29. Mai 2025)
(in Tausend EUR)				
Grundvergütung	906	353	374	322
Nebenleistungen	12	17	7	148
Jährlicher zielgebundener Cashbonus 2024 *)	270	44	48	—
Jährliche RSUs	847	41	46	—
Jährliche PSUs	—	—	—	—
3-Jahresplan PSUs	—	—	—	—
2-Jahres-Integrationsbonus (Barkomponente)	585	145	137	—
Aktioptionen	—	—	—	—
Gesamtvergütung	2.622	600	612	470
Maximalvergütung	n/a	2.800	2.800	n/a

*) Die entsprechenden Abschnitt dargestellte Rückforderung wurde berücksichtigt.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile und Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten jährlich eine vereinbarte erfolgsunabhängige Grundvergütung, die grundsätzlich in gleichen Raten ausgezahlt wird.

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 2025 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.

Dem Vorstandsmitglied Timothy Santo wurde im Zusammenhang mit seiner Einstellung eine Umzugsbeihilfe gewährt, darunter eine einmalige Pauschale für Umzugskosten, die Erstattung bestimmter Kosten im Zusammenhang mit dem Verkauf seines bisherigen Hauses und dem Erwerb eines neuen Hauses, eine Mietzulage zur Deckung der Kosten für eine vorübergehende Unterkunft, die Erstattung bestimmter Umzugs- und Lagerkosten sowie die Erstattung bestimmter Reisekosten.

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 2025 wie folgt erreicht:

US-GAAP Zielgröße (in Millionen USD)	Zeitraum	Minimum Zielwert	15% Zielwert	50% Zielwert	Maximum Zielwert	Ist-Wert	Zieler- reichung (in %) ^{*)}
Umsatz des Adtran Konzerns	2025	950,0	950,0	1.000,0	1.050,0	1.083,8	100,00 %
Adjusted EBIT des Adtran Konzerns	2025	5,0	5,0	20,0	41,0	51,7	100,00 %

*) Innerhalb der Zielbereiche wird die Leistung linear skaliert

Bei der Ermittlung der Gesamtzielerreichung werden die beiden oben dargestellten Ziele gleich gewichtet. Die Gesamtleistung in 2025 beträgt 200 %.

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 2025 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 wird definiert als der Gewinn der Adtran Holdings Gruppe vor Zinsen und Steuern, ermittelt auf der Grundlage der geprüften Ergebnisse und bereinigt um Restrukturisierungskosten, akquisitionsbedingte Aufwendungen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte, aktienbasierte Vergütungsaufwendungen, die nicht zahlungswirksame Veränderung des beizulegenden Zeitwerts der im Rahmen des Plans für aufgeschobene Vergütungen gehaltenen Kapitalbeteiligungen, bestimmte Honorare und sonstige Gebühren und alle anderen vom Vergütungsausschuss genehmigten non-GAAP Positionen.

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 2025 ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende RSUs am 1. Jan. 2025	Zugeteilte RSUs	Umgewandelte (vested) RSUs	Marktwert bei Umwandlung (vesting)	Verwirkte/ verfallene RSUs	Ausstehende RSUs am 31. Dez. 2025
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	In Tausend USD	Anzahl	Anzahl
Thomas R. Stanton	241.186	159.845	(100.143)	955	—	300.888
Christoph Glingener	17.763	13.871	(4.917)	46	—	26.717
Ulrich Dopfer	20.020	16.384	(5.563)	52	(30.841)	—
Timothy Santo	—	20.444	—	—	—	20.444
Gesamt	278.969	210.544	(110.623)	1.053	(30.841)	348.049

Der Aktienkurs der 2025 umgewandelten RSUs von Thomas R. Stanton betrug USD 10,31 für 12.768 RSUs, USD 10,19 für 21.786 RSUs, USD 10,31 für 32.489 RSUs, USD 7,62 für 12.768 RSUs, USD 9,20 für 12.768 RSUs und USD 7,33 für 7.584 RSUs. Der Aktienkurs der 2025 umgewandelten RSUs von Christoph Glingener und Ulrich Dopfer betrug USD 10,31 für 6.341 RSUs und USD 7,80 für 4.139 RSUs. Die ausstehenden RSUs von Ulrich Dopfer sind mit Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 2025 verfallen.

Die am 31. Dezember 2025 ausstehenden RSUs der Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabetranchen auf:

	Ausgabedatum	Anzahl ausstehende RSUs	Markwert 31. Dez. 2025 (in Tausend USD)
Thomas R. Stanton	20. Januar 2023	43.574	379
	26. Januar 2024	97.469	847
	24. Januar 2025	159.845	1.389
Christoph Glingener	24. Mai 2023	3.813	33
	26. Januar 2024	9.033	78
	24. Januar 2025	13.871	121
Timothy Santo	19. März 2025	20.444	178
Gesamt		348.049	3.025

Die in 2025 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 2025 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 2024 bzw. 2025 zugeteilten PSUs werden demnach im Vergütungsbericht 2027 bzw. 2028 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 2025 ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende jährliche PSUs am 1. Jan. 2025	Zugeteilte jährliche PSUs	Umgewandelte (vested) jährliche PSUs	Marktwert bei Umwandlung (vesting)	Verwirkte/verfallene jährliche PSUs	Ausstehende jährliche PSUs am 31. Dez. 2025
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	In Tausend USD	Anzahl	Anzahl
Thomas R. Stanton	162.828	119.884	—	—	—	282.712
Christoph Glingener	19.669	13.871	—	—	—	33.540
Ulrich Dopfer	22.253	16.384	—	—	(38.637)	—
Timothy Santo	—	20.444	—	—	—	20.444
Gesamt	204.750	170.583	—	—	(38.637)	336.696

Die ausstehenden Annual PSUs von Ulrich Dopfer sind mit Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 2025 verfallen.

Die am 31. Dezember 2025 ausstehenden Annual PSUs der derzeitigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabebetranchen auf:

	Ausgabedatum	Anzahl ausstehende jährliche PSUs	Marktwert 31. Dez. 2025 (in Tausend USD)
Thomas R. Stanton	20. Januar 2023	65.359	568
	26. Januar 2024	97.469	847
	24. Januar 2025	119.884	1.042
Christoph Glingener	24. Mai 2023	7.625	66
	26. Januar 2024	12.044	105
	24. Januar 2025	13.871	121
Timothy Santo	19. März 2025	20.444	178
Gesamt		336.696	2.926

Die in 2025 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 einem 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 75 % oder mehr und weniger als 100 % des Zielbetrags entspricht, erhalten die Berechtigten 50 % bis 99,99 % des interpolierten Betrags zwischen 50 % und 99,99 % der Zielanzahl an PSUs.
- Sofern das Adjusted EBIT 100 % des Zielbetrags erreicht oder überschreitet, aber unterhalb von 110 % des Zielbetrags liegt, erhalten die Berechtigten einen interpolierten Betrag zwischen 100 % und 124,99 % der Zielanzahl an PSUs.
- Sofern das Adjusted EBIT 110 % des Zielbetrags erreicht oder überschreitet, aber unterhalb von 120 % des Zielbetrags liegt, erhalten die Berechtigten einen interpolierten Betrag zwischen 125 % und 149,99 % der Zielanzahl an PSUs.
- Sofern das Adjusted EBIT 120 % des Zielbetrags erreicht oder überschreitet, erhalten die Berechtigten 150 % 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 2025 ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende 3-Jahresplan- PSUs am 1. Jan. 2025	Zugeteilte 3- Jahresplan- PSUs	Umgewandelte 3-Jahresplan- PSUs	Marktwert bei Umwandlung (vesting)	Verwirkte/ verfallene 3- Jahresplan- PSUs	Ausstehende 3-Jahresplan- PSUs am 31. Dez. 2025
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	In Tausend USD	Anzahl	Anzahl
Thomas R. Stanton	144.492	72.246	—	—	(216.738)	—
Christoph Glingener	60.205	—	—	—	(60.205)	—
Ulrich Dopfer	60.205	—	—	—	(60.205)	—
Timothy Santo	—	—	—	—	—	—
Gesamt	264.902	72.246	—	—	(337.148)	—

Am 31. Dezember 2025 sind 216.738 PSUs aus dem 3-Jahres-Plan für Thomas Stanton und 60.205 PSUs aus dem 3-Jahres-Plan für Christoph Glingener verwirkt, ohne dass sie umgewandelt wurden, da das Mindestziel für das Adjusted EBIT während des dreijährigen Leistungsmessungszeitraums nicht erreicht wurde. Die ausstehenden 3-Jahres-Plan-PSUs von Ulrich Dopfer sind verfallen, da sein Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2025 endete.

2-Year Integration One-Time Bonus

Für den Zeitraum von Anfang 2023 bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 konnten 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 erhalten. Der 2-Year Integration One-Time Bonus berücksichtigte eine PSU-basierte Komponente und eine geldbasierte Komponente. Bestimmte Ziele wurden festgelegt, die bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 erreicht werden sollten. Einzelheiten zu diesen Zielen und ihrer Erreichung sind im Vergütungsbericht 2024 aufgeführt.

Ab dem Geschäftsjahr 2025 ist die Möglichkeit eines Integrationsbonus entfallen.

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 2025 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 2025 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 2025 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 im Geschäftsjahr 2025 ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

	Ausstehende Optionen am 1. Jan. 2025	Gewährte Optionen 2025	Beizulegender Zeitwert bei Gewährung	Ausgeübte Optionen 2025	Verwirkte/ verfallene Optionen 2025	Ausstehende Optionen am 31. Dez. 2025
	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen	in Tausend Euro	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen	Anzahl Optionen
Thomas R. Stanton	94.207	—	—	—	(94.207)	—
Christoph Glingener	233.775	—	—	—	—	233.775
Ulrich Dopfer	186.471	—	—	—	(124.641)	61.830
Timothy Santo	—	—	—	—	—	—
Gesamt	514.453	—	—	—	(218.848)	295.605

Aufgrund des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds Ulrich Dopfer im Geschäftsjahr 2025 sind dessen Optionen, die im Zeitpunkt der Beendigung seines Anstellungsvertrags noch nicht ausübbar waren, verfallen. Seine zu diesem Zeitpunkt ausübaren Optionen können noch ausgeübt werden, soweit dies nach den einschlägigen Planbedingungen möglich ist.

Die am 31. Dezember 2025 ausstehenden Optionen der derzeitigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder teilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen Ausgabetranchen auf:

	Ausübungspreis	Christoph Glingener	Ulrich Dopfer
	in USD	Anzahl ausstehende Optionen	Anzahl ausstehende Optionen
Tranche			
15. Mai 2020	7,01	41.220	—
15. Mai 2021	12,17	107.172	61.830
15. Mai 2022	19,08	85.383	—
Gesamt		233.775	61.830

Sonstige Vergütungen

Es bestanden, mit Ausnahme der oben dargestellten Vergütung aus Optionen, RSUs und PSUs auf Aktien von Adtran sowie der Vergütung von Thomas Richard Stanton sowie Timothy Santo durch Adtran, keine von Dritten für die Vorstandstätigkeit zugesagte oder im Geschäftsjahr 2025 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.

Im Geschäftsjahr 2025 kam es zu der folgenden Rückforderung gewährter variabler Bezüge:

Am 20. Mai 2025 ergänzte die Muttergesellschaft Adtran Holdings, Inc. durch Einreichung eines Form 10-K unter anderem ihren Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2024. Aufgrund dieser Korrektur war für das Geschäftsjahr 2024 von einem Adjusted EBIT des Adtran-Konzerns in Höhe von negativen USD 2.904.000, statt der ursprünglich festgestellten USD 3.227.000 auszugehen.

Die Folge war eine Verringerung der Zielerreichung für das im Rahmen des Annual Target Incentive Cash Bonus vereinbarte Leistungskriterium Adjusted EBIT des Adtran Konzerns von 9,68% des Zielwerts auf 0% des Zielwerts.

Aufgrund dieser Korrektur der Rechnungsunterlagen der Muttergesellschaft stellte sich der an die Vorstandsmitglieder Thomas R. Stanton, Ulrich Dopfer und Christoph Glingener für das Geschäftsjahr 2024 ausbezahlte Jahresbonus als überhöht dar. Infolgedessen wurden von den vorgenannten Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 die folgenden Bruttobeträge zurückgefordert:

- Thomas R. Stanton: USD 135.520 (EUR 120.202)
- Ulrich Dopfer: USD 23.813 (EUR 21.121)
- Christoph Glingener EUR 19.573

Zum 31. Dezember 2025 waren keine fälschlicherweise gewährten Vergütungen mehr ausstehend.

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 (Malus/Clawback) 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 Vorstandsdienstverträgen der Adtran Networks 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

Im Geschäftsjahr 2025 wurden bis auf an Ulrich Dopfer keine weiteren Bezüge an frühere Vorstandsmitglieder beziehungsweise ihre Hinterbliebenen geleistet. Die Vergütung, die Ulrich Dopfer nach seinem Ausscheiden aus der Geschäftsführung erhalten hat, belief sich auf EUR 238 Tausend. Zudem bestehen auch keine weiteren Pensionsverpflichtungen oder sich hieraus ergebende Verpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands.

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	2025 zu 2024
Gesamtvergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder					
Thomas R. Stanton (seit 1. Juli 2023)	n/a	n/a	n/a	162 %	27 %
Christoph Glingener	75 %	1 %	(68) %	113 %	19 %
Timothy Santo (seit 29. Mai 2025)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
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) %	(99) %	37 %
Entwicklung wesentlicher Kennzahlen des Konzerns *					
Konzernumsatz	7 %	18 %	(14) %	(29) %	10 %
Proforma EBIT des Konzerns ³	62 %	(8) %	(21) %	(126) %	57 %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Arbeitnehmer *					
Durchschnittliche Jahresvergütung des oberen Führungskreis	0 %	7 %	18 %	6 %	(4) %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Gesamtbelegschaft **	3 %	5 %	(3) %	1 %	(3) %

* 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 inklusive 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 wird vor nicht zahlungswirksamen Aufwendungen im Zusammenhang mit Aktienvergütungsprogrammen sowie Abschreibungen und Wertminderungen auf Goodwill und akquisitionsbetragene immaterielle Vermögenswerte berechnet. Aufwendungen im Zusammenhang mit Jubiläumsgeldzahlungen sind ab 2025 nicht mehr enthalten. Darüber hinaus sind nicht regelmäßig wiederkehrende Aufwendungen im Zusammenhang mit M&A, Integration, Honorare für eine interne Untersuchung und andere nicht regelmäßig wiederkehrende Personalaufwendungen sowie Aufwendungen aus Restrukturierungsmaßnahmen nicht enthalten.

Vergütung der Aufsichtsräte im Geschäftsjahr 2025

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 2025 weder Aktien noch Aktienoptionen.

Die feste Vergütung des Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden des Aufsichtsrats beträgt für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 gewährten (erdient) und geschuldeten Vergütungsbestandteile, einschließlich des jeweiligen relativen Anteils, gemäß § 162 AktG dargestellt.

in Tausend EUR	Gesamtvergütung
Eduard Scheiterer Vorsitzender	100
Frank Fischer Stellvertretender Vorsitzender	90
Heike Kratzenstein	75

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

Die aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2025 keine Kredite von Adtran Networks erhalten. Zudem bestehen für aktive Aufsichtsratsmitglieder keine Versorgungszusagen.

Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder erhielten im Jahr 2025 keine Zahlungen.

Meiningen, 26. März 2026

Der Vorstand:

Thomas R. Stanton

Christoph Glingener

Timothy Santo

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 2025 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 beigegeführten 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, 26. März 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marschner

Wirtschaftsprüferin

Kolditz

Wirtschaftsprüfer