

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Inhalt

- A. Vorstandsvergütung
 - I. Vorstandsvergütungssystem
 - II. Festsetzung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung; Angemessenheit der Vorstandsvergütung
 - III. Konkrete Ausgestaltung des Vergütung
 - 1. Erfolgsunabhängige Vergütung
 - 2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile
 - a) Tantieme
 - (i) System der Tantieme
 - (ii) Ziele für 2022
 - (iii) Zielerreichung 2022
 - b) Performance Shares
 - (i) System der Performance Shares
 - (ii) Ziele für die Tranche 2022
 - (iii) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance Share Tranche 2022 in 2026
 - (iv) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance Share Tranche 2019
 - (v) Zusammenfassung
 - 3. Sonstige Vereinbarungen
 - 4. Überarbeitung des Vergütungssystems
 - IV. Individualisierte Darstellung der Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder
 - V. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern
- B. Vergütung des Aufsichtsrats

Mit diesem Bericht informieren Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 162 AktG über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der JENOPTIK AG und Gesellschaften des Jenoptik-Konzerns für das Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich einer vergleichenden Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer. Der Prüfungsausschuss hat in seiner Sitzung am 9. August 2022 die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft GmbH, Stuttgart, mit der formellen Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG beauftragt.

Das Jahr 2022 war geprägt durch den einschneidenden Krieg in der Ukraine und die damit einhergehenden wirtschaftlichen und geopolitischen Folgen. Für Jenoptik war das Geschäftsjahr 2022 jedoch mit Blick auf Umsatz und Profitabilität erneut ein sehr gutes Jahr. Mit einem Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr von 30,6 Prozent und einer EBITDA-Marge von 18,8 Prozent in dem anspruchsvollen geopolitischen und gesamtwirtschaftlichen Umfeld hat Jenoptik eine hervorragende Entwicklung genommen und erneut ihre Wachstumsstärke und Resilienz bewiesen. Diese Leistung der Jenoptik spiegelt sich dem Prinzip „Pay for Performance“ folgend auch in der variablen Vergütung des Vorstands wider.

A. Vorstandsvergütung

I. Vorstandsvergütungssystem

Für die Festlegung des Vergütungssystems und die Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds ist der Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Personalausschuss zuständig. Kriterien für die Angemessenheit der individuellen Gesamtbezüge sind insbesondere die jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder, ihre persönlichen Leistungen sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Hinzu kommt die Üblichkeit der Vergütung im Vergleichsumfeld und im Verhältnis zu festgelegten Vergleichsgruppen im Unternehmen.

Die Unternehmensstrategie von Jenoptik fokussiert sich auf die Kernkompetenzen im Bereich Photonik und Optik, verbunden mit verstärkten Investitionen in Forschung und Entwicklung und einem aktiven Portfoliomanagement. Gleichzeitig wird internationales Wachstum angestrebt. Das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands soll Anreize zur Umsetzung dieser Unternehmensstrategie setzen, indem ambitionierte Ziele in Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie gesetzt werden. Ebenso wie das Steuerungssystem ist das Vergütungssystem an der langfristigen Unternehmensstrategie ausgerichtet und orientiert sich zudem an den kurz- bis mittelfristigen Zielen des Konzerns. Die Kennzahlen der Unternehmenssteuerung werden zur Beurteilung der Leistung des Vorstands verwendet. Die gesetzten langfristigen Ziele stehen im Einklang mit der angestrebten Unternehmensentwicklung

G18 Das Vergütungssystem im Überblick

Relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung	Vergütungsbestandteile	Vergütungsbestandteile
35%–40%	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> - Plantyp: Zielbonusmodell - Begrenzung: max. 200 % des Zielbetrags - Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • 40 % Umsatzwachstum • 40 % EBITDA-Marge • 20 % Cash-Conversion-Rate • Multiplikator (0,8–1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie von ESG-Zielen
<2%	Nebenleistungen	
12%–15%	Betriebliche Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> - Plantyp: Virtueller Performance Share Plan - Performance-Periode: Vier Jahre - Begrenzung: <ul style="list-style-type: none"> • Zielerreichung: max. 150 % je Ziel • Auszahlung: max. 200 % des Zielbetrags - Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • 30 % Return on Capital Employed (ROCE) • 70 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen den TecDAX
17%–23%	Einjährige variable Vergütung	
25%–30%	Mehrfährige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeit zur Reduzierung der Tantieme über den Multiplikator im Sinne eines Malus - Recht der Gesellschaft auf Rückzahlung der mehrjährigen variablen Vergütung (Clawback)
	Malus & Clawback	
	Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	<ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitzender: 2.550.000 Euro p. a. - Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.800.000 Euro p. a.

und sollen diese gezielt messbar machen. Die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Jenoptik soll durch die Gewährung eines mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteils und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien (ESG: Environmental, Social, Governance) in der einjährigen variablen Vergütung gefördert werden.

Werden die gesetzten Ziele verfehlt, kann die variable Vergütung bis auf null reduziert werden. Gleichzeitig kann sie bei Übererfüllung der Ziele lediglich bis auf eine klar definierte betragsmäßige Obergrenze („Cap“) ansteigen, wodurch der Anreiz vermieden wird, übermäßige Risiken einzugehen.

Das im Geschäftsjahr 2022 geltende System der Vergütung des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat unter Mitwirkung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters beschlossen und von der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 75,96 Prozent der Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem mit einer Präsentation dazu ist auf der Internetseite von Jenoptik unter www.jenoptik.com/ueber-jenoptik/management/vorstand-und-executive-management-committee-emc veröffentlicht. Zu der zwischenzeitlich erfolgten erneuten Überarbeitung des Vergütungssystems wird auf Kapitel A. III. 4 dieses Vergütungsberichts verwiesen.

II. Festsetzung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung; Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder blieb 2022 unverändert.

T41 Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022 in EUR

	Dr. Stefan Traeger Vorsitzender des Vorstands			Hans-Dieter Schumacher Mitglied des Vorstands		
	Zielvergütung	Min.	Max.	Zielvergütung	Min.	Max.
Erfolgsunabhängige Vergütung						
Festvergütung	650.000	650.000	650.000	450.000	450.000	450.000
Nebenleistungen	18.161	18.161	18.161	21.532	21.532	21.532
Versorgungsaufwand	200.000	200.000	200.000	160.000	160.000	160.000
Summe	868.161	868.161	868.161	631.532	631.532	631.532
Erfolgsabhängige Vergütung						
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2022)	320.000	0	640.000	200.000	0	400.000
Mehrjährige variable Vergütung						
davon Performance Shares 2022	430.000	0	860.000	300.000	0	600.000
Summe	750.000	0	1.500.000	500.000	0	1.000.000
Gesamtvergütung	1.618.161	868.161	2.368.161	1.131.532	631.532	1.631.532

Maximalvergütung. Die vom Aufsichtsrat für die Mitglieder des Vorstands festgelegte und von der Hauptversammlung 2021 gebilligte Maximalvergütung (einschließlich Altersversorgungsbeiträge und Nebenleistungen) beträgt 2.550.000 Euro je Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden und 1.800.000 Euro für ordentliche Vorstandsmitglieder. Die Grundvergütung ist ein feststehender Wert. Die Obergrenzen für die 2022 gewährte und geschuldete einjährige und mehrjährige variable Vergütung wurden – wie sich aus Tabelle T47 ergibt – nicht erreicht. Auch wenn die Erreichung der Erfolgsziele für die Performance Shares der Tranche 2022 erst im 1. Quartal 2026 ermittelt wird, steht auch bereits jetzt fest, dass selbst bei maximaler Zielerreichung im Jahr 2026 die festgelegte Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 eingehalten wird.

Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen und innerhalb des Unternehmens. Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgte zuletzt Mitte 2022, indem die Höhe und Struktur der Vergütung mit derjenigen bei Unternehmen des TecDax sowie des SDax verglichen wurde. Diese beiden Indizes wurden gewählt, da die enthaltenen Unternehmen in großen Teilen hinsichtlich Land und Branche mit Jenoptik vergleichbar sind und Jenoptik selbst in beiden Indizes gelistet ist. Um die Unternehmensgröße zu berücksichtigen, wurde Jenoptik auf Basis der Kriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung in die Vergleichsgruppen einsortiert und daraus abgeleitete, größenadjustierte Vergütungsbänder betrachtet. Daneben wurde auch eine Vertikalbetrachtung mit der Vergütung der Führungskräfte und der Belegschaft insgesamt vorgenommen. Der Aufsichtsrat kam dabei zu dem Schluss, dass die mit den Mitgliedern des Vorstands vereinbarte Vergütung in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex im Horizontal- und Vertikalvergleich üblich und angemessen ist.

III. Konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Vergütung des Jenoptik-Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen.

1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Fixum. Die erfolgsunabhängige Grundvergütung wird anteilig pro Monat ausgezahlt. Sie betrug 2022 für Dr. Stefan Traeger insgesamt 650.000 Euro (i. Vj. 650.000 Euro) sowie für Hans-Dieter Schumacher 450.000 Euro (i. Vj. 450.000 Euro).

Altersversorgung. Mit den Mitgliedern des Vorstands wurden Verträge zur betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen. Der Versorgungszusage liegt ein mittels einer Lebensversicherung rückgedecktes Versorgungskonzept zugrunde. Es handelt sich um eine beitragsorientierte Versorgung im Rahmen einer Unterstützungskasse. Der jährliche und der langfristige Aufwand für Jenoptik ist klar definiert. Die Auszahlungen bei Erreichen der Altersgrenze belasten Jenoptik – mit Ausnahme einer möglichen Subsidiärhaftung – nicht mehr. Die Versorgungsbeiträge betragen 2022 für Dr. Stefan Traeger 200.000 Euro und für Hans-Dieter Schumacher 160.000 Euro. Sie sind bei Dr. Stefan Traeger seit seinem Eintritt im Jahr 2017 und bei Hans-Dieter Schumacher seit seinem Eintritt im Jahr 2015 unverändert. Der Rückkaufswert der Versorgungszusage nach § 169 VVG betrug zum 31. Dezember 2022 für Dr. Stefan Traeger 1.083.541 Euro (i. Vj. 895.746 Euro) und bei Hans-Dieter Schumacher 1.254.533 Euro (i. Vj. 1.072.198 Euro).

Nebenleistungen. Für die Mitglieder des Vorstands bestehen eine Unfallversicherung und eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung. Letztere enthält die vertragliche Verpflichtung, einen Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent des Schadens je Schadensfall zu tragen, maximal jedoch für sämtliche Schadensfälle pro Jahr 150 Prozent der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Weiterhin haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf die private Nutzung eines Firmenfahrzeugs.

2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die **variable Vergütung** des Vorstands basiert auf Zielvereinbarungen, die im 1. Quartal eines jeden Kalenderjahres mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied abgeschlossen werden. Die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Jenoptik wird dabei durch die Gewährung eines mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteils sowie die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien (ESG: Environmental, Social, Governance) in der einjährigen variablen Vergütung gefördert. Es werden mit beiden Vorstandsmitgliedern dieselben Ziele vereinbart, da der Vorstand als Team agiert und die Ziele gemeinsam umsetzt.

Die variable Vergütung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen:

Die (einjährige) **Tantieme** (ca. 40 Prozent der variablen Vergütung) basiert auf dem Erreichen bestimmter Ziele innerhalb eines Geschäftsjahres und wird jeweils im Folgejahr ausgezahlt.

Der zweite Teil der variablen Vergütung (ca. 60 Prozent der variablen Vergütung) wird in Form sog. **Performance Shares** gewährt. Hierzu werden den Vorstandsmitgliedern jährlich virtuelle Aktien zugeteilt. Für jede gewährte Tranche der Performance Shares wird nach Ablauf einer vierjährigen Performance-Periode die Zielerreichung ermittelt und der sich nach einer vordefinierten Berechnungsmethode ergebende Betrag ausgezahlt.

Die gesamte variable Vergütung für das Jahr 2022 kann bei Dr. Stefan Traeger zwischen 0 Euro und höchstens 1.500.000 Euro und bei Hans-Dieter Schumacher zwischen 0 Euro und maximal 1.000.000 Euro liegen. Der Wert von 0 Euro ergibt sich bei einer Zielerreichung aller Ziele von weniger als 50 Prozent. Für den jeweiligen Höchstbetrag müssen die Ziele der einjährigen variablen Vergütung zu 200 Prozent und die Ziele der mehrjährigen variablen Vergütung zu 150 Prozent erreicht werden.

a) Tantieme.

(i) **System der Tantieme.** 40 Prozent der Tantieme sind abhängig vom Umsatzwachstum des Konzerns: 75 Prozent davon (also 30 Prozent der Tantieme) sind zu 100 Prozent erreicht, wenn das Umsatzwachstum aus der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Jahresplanung für den Jenoptik-Konzern für das betreffende Jahr ohne Berücksichtigung von akquirierten oder veräußerten Unternehmen oder Unternehmensteilen erreicht wird. 25 Prozent des Umsatzwachstumsziels (also 10 Prozent der Tantieme) sind zu 100 Prozent erreicht, wenn ein bestimmter, auf neue Akquisitionen entfallender Umsatz (unabhängig vom Erwerbszeitpunkt bezogen auf das gesamte Geschäftsjahr) erreicht wird. 40 Prozent der Tantieme bemessen sich nach der in der Jahresplanung enthaltenen EBITDA-Marge. Das dritte Teilziel mit einem Anteil von 20 Prozent an der Tantieme ist zu 100 Prozent erreicht, wenn das Verhältnis von Free Cashflow zum EBITDA des betreffenden Jahres (sog. „Cash-Conversion-Rate“) den sich aus der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Jahresplanung ergebenden Wert erreicht.

Der Maßstab für die Bestimmung des Zielerreichungsgrades muss nicht linear verlaufen. Das bedeutet, dass eine Zielerreichung von 200 Prozent nicht zwingend eine Verdopplung des Ausgangswerts der finanziellen Kenngröße erfordert, ebenso wie eine 50-prozentige Zielerreichung nicht zwingend bei der Hälfte der ursprünglich festgelegten finanziellen Ausgangsgröße für 100 Prozent erreicht sein muss. Die genaue Kalibrierung der Ziele erfolgt anhand historischer Erfahrungs- und künftiger Erwartungswerte sowie des verabschiedeten Budgets des jeweiligen Jahres.

(ii) **Ziele für 2022.** Die für 2022 mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten finanziellen Ziele waren:

T42 Für 2022 vereinbarte finanzielle Ziele

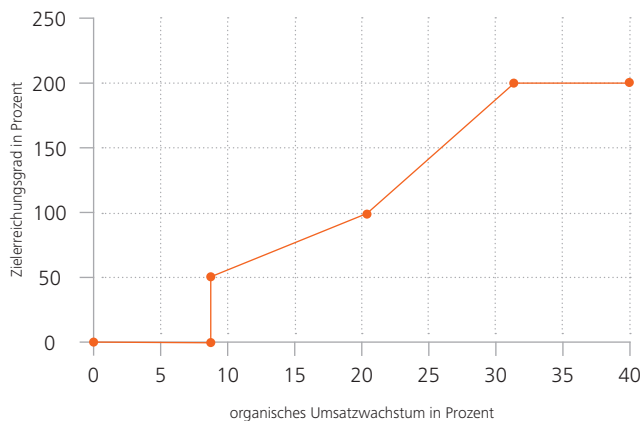
Ziel	Gewichtung bei einer Zielerreichung von 100 %	Ziele für 2022 in %		
		100	50 (unterer Cap)	200 (oberer Cap)
Umsatzwachstum organisch in %*	30 %	20,4	9,1	31,2
Umsatzwachstum anorganisch in Mio Euro **	10 %	80,0	40,0	100,0
EBITDA-Marge in %	40 %	17,7	12,0	23,0
Cash-Conversion-Rate in %	20 %	51,8	25,0	80,0

* Akquisitionen werden 2021 und 2022 herausgerechnet. Desinvestitionen werden herausgerechnet, wenn der dabei erzielte Verkaufserlös mindestens einem Äquivalent des Enterprise Values dieses Geschäftsjahres entspricht

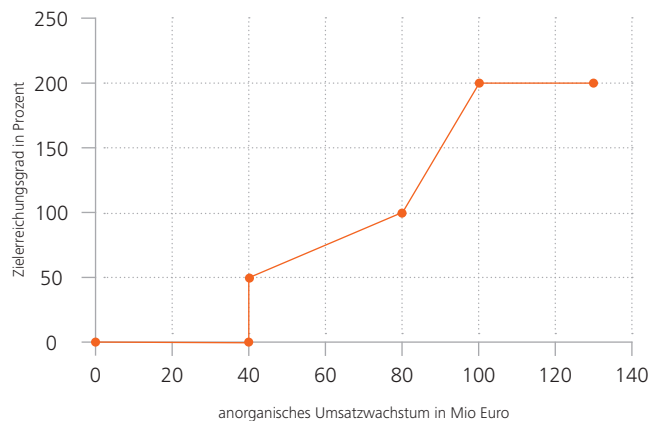
** Zur Ermittlung wird auf den Gesamtumsatz des akquirierten Targets im gesamten Kalenderjahr 2022 abgestellt (unabhängig vom Erwerbszeitpunkt im Geschäftsjahr)

Die folgenden Grafiken veranschaulichen die Zielerreichungskurven für die Tantieme 2022:

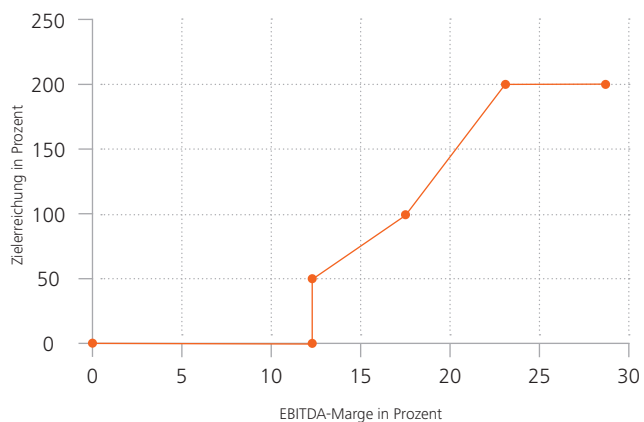
G19 organisches Umsatzwachstum



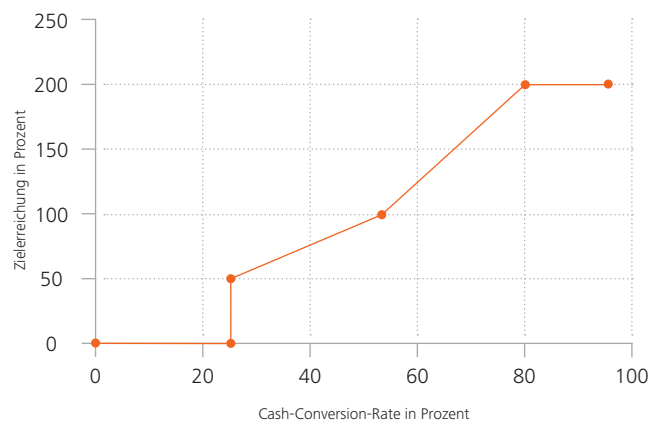
G20 anorganisches Umsatzwachstum



G21 EBITDA-Marge



G22 Cash-Conversion-Rate



Zur Berücksichtigung nichtfinanzieller Aspekte wird der sich aus der Zielerreichung ergebende Tantiemebetrag für das jeweilige Vorstandsmitglied mit einem Performance-Faktor, dem sog. Multiplikator, multipliziert. Der Wert hierfür kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Die Ermittlung des Multiplikators erfolgt anhand der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands und der nichtfinanziellen Ziele. Diese Ziele leiten sich aus der im Nachhaltigkeitsbericht beschriebenen und auf unserer Homepage unter www.jenoptik.com/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsziele veröffentlichten ESG-Roadmap des Jenoptik-Konzerns ab. Sie stimmen mit den im Rahmen der Konzernfinanzierung vereinbarten ESG-Zielen überein. Die für 2022 vereinbarten nichtfinanziellen Ziele und deren Erreichung sind in Tabelle T44 dargestellt.

Über den Multiplikator kann der Aufsichtsrat die Tantieme im Sinne einer Malus-Regelung auch bei einer guten Erreichung oder Übererfüllung der finanziellen Ziele um bis zu 20 Prozent reduzieren, wenn es beispielsweise in dem Verhalten des Vorstandsmitglieds gewichtige Gründe gibt, die aber nicht schwerwiegend genug sind, eine Kündigung oder eine Haftung wegen Pflichtverletzung zu begründen oder eine Vergütungsreduzierung nach § 87 Abs. 2 AktG nicht möglich ist.

Dr. Stefan Traeger erhält bei 100-prozentiger Zielerreichung und einem Multiplikator von 1,0 für das Geschäftsjahr eine Tantieme von 320.000 Euro (i. Vj. 320.000 Euro), Hans-Dieter Schumacher von 200.000 Euro (i. Vj. 200.000). In jedem Fall ist die Tantieme für 2022 bei Dr. Stefan Traeger auf höchstens 640.000 Euro (i. Vj. 640.000 Euro), bei Hans-Dieter Schumacher auf 400.000 Euro (i. Vj. 400.000 Euro) begrenzt. Die Tantieme wird nach der Zielabrechnung und Feststellung des Jahresabschlusses mit der nachfolgenden Gehaltsabrechnung ausgezahlt.

G23 Einjährige variable Vergütung (Tantieme)

●—————●→
12 Monate

Zielwert	Zielerreichung (0% – 200%)		Auszahlung (Cap 200% des Zielwerts)
	Finanzielle Ziele	Multiplikator (0,8 – 1,2)	
	30 % organisches Umsatzwachstum	Individuelle Leistung	=
	10 % Umsatz neu akquirierter Unternehmen	Kollektive Leistung des Vorstands	
	40 % EBITDA-Marge	ESG-Ziele	
	20 % Cash-Conversion-Rate		

(iii) **Zielerreichung 2022.** Der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat auf Basis seiner Einschätzung unter Abwägung aller relevanten Aspekte für das Geschäftsjahr 2022 für beide Vorstandsmitglieder beschlossen, dem Aufsichtsrat die Anwendung eines Multiplikators in Höhe von 1,10 vorzuschlagen. Dabei wurde insbesondere auch die Erfüllung der in der nachfolgenden Tabelle T44 dargestellten nichtfinanziellen Ziele positiv gewichtet. Berücksichtigt wurden daneben sowohl die in 2022 weiter sehr erfolgreich verlaufene Integration der in den beiden Vorjahren erworbenen großen Gesellschaften der TRIOPTICS- und BG Medical/SwissOptic-Gruppe als auch die nicht zufriedenstellende Entwicklung der Anfang 2020 erworbenen kleineren spanischen Interob.

Die tatsächliche Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung 2022 und die daraus resultierenden Zahlungen für das Geschäftsjahr 2022 sind wie folgt:

T43 Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung 2022 und Zahlung in EUR

Zielgröße	Geschäftsjahr 2022 Tatsächlich erreicht	Zielerreichung in %	Zahlung an Dr. Stefan Traeger	Zahlung an Hans-Dieter Schumacher
Umsatzwachstum organisch in %*	30,6	194,44	186.662	116.664
Umsatzwachstum anorganisch in Mio Euro	0	0	0	0
EBITDA-Marge in %	18,8	120,75	154.560	96.600
Cash-Conversion-Rate in %	44,9	87,13	55.763	34.852
Zwischensumme			396.985	248.116
Multiplikator			1,10	1,10
Summe			436.684	272.928

* Akquisitionen werden 2021 und 2022 herausgerechnet. Desinvestitionen werden herausgerechnet, wenn der dabei erzielte Verkaufserlös mindestens einem Äquivalent des Enterprise Values dieses Geschäftsjahres entspricht

T44 Zielerreichung nichtfinanzielle Ziele

		Ziel 2022	Zielerreichung
Diversity-Rate	Steigerung der Diversität: Anzahl der Führungskräfte mit internationaler Herkunft und weiblichen Führungskräfte Berechnung: $\sim \emptyset$ (Anteil internationaler Führungskräfte + Anteil weiblicher Führungskräfte)	30,0%	30,6%
Vitality Index	Steigerung der Innovationskraft: prozentualer Umsatzanteil von Produkten und Leistungen, die innerhalb der letzten 3 Jahre entwickelt wurden	20,0%	23,7%
CSR-Rate	Steigerung der Transparenz in der Lieferkette zum Schutz von Menschenrechten und Umwelt: CSR-Rate: prozentualer Anteil der Lieferanten von Produktionsmaterialien mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro, bei denen vollständige CSR Self-Assessments vorliegen.	40,0%	51,4%
Ökostrom-Rate	Aktive Reduktion der CO₂-Emissionen: Ökostrom-Anteil der Hauptproduktionsstandorte am Gesamtstrombedarf	70,0%	85,4%
Mitarbeiterzufriedenheit	Globaler Engagement Score: Engagement unserer Mitarbeiter, d. h. 76% unserer Mitarbeiter identifizieren sich 2022 positiv mit ihren Aufgaben bei Jenoptik und bringen sich aktiv ein.	72,2%	76,0%

b) Performance Shares.

(i) **System der Performance Shares.** Ausgehend von einem Wert von 430.000 Euro (i.Vj. 430.000 Euro) bei Dr. Stefan Traeger und 300.000 Euro (i.Vj. 300.000 Euro) bei Hans-Dieter Schumacher („Ausgangswert“ für 2022) werden dem Vorstandsmitglied im 1. Quartal eines jeden Geschäftsjahres, in der Regel in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrates in der zweiten Märzhälfte, Performance Shares vorläufig zugeteilt.

Zur Ermittlung der vorläufigen Anzahl der zuzuteilenden Performance Shares wird der Ausgangswert mit Wirkung ab der Tranche 2022 durch den durchschnittlichen volumengewichteten Schlusskurs der Jenoptik-Aktie (volume weighted average price – „VWAP“) an den letzten 60 Handelstagen des der vorläufigen Zuteilung vorangegangenen Geschäftsjahres geteilt. Der VWAP für den genannten Zeitraum 2021 betrug 33,906 Euro (i.Vj. 24,114 Euro). Somit wurden Dr. Stefan Traeger für die Tranche 2022 insgesamt 12.682 und Hans-Dieter Schumacher 8.848 Performance Shares vorläufig zugeteilt. Für jede Tranche werden langfristige Erfolgsziele vereinbart, deren Erreichen jeweils nach Ablauf der vierjährigen „Performance-Periode“ gemessen wird. Für die 2022 vorläufig zugeteilten Performance Shares erfolgt die Messung Anfang 2026.

Die noch nicht zur Auszahlung gelangten Performance Shares sind:

T45 Performance Shares

Tranche	Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares		Auszahlungsjahr
	Dr. Stefan Traeger	Hans-Dieter Schumacher	
2019	12.512	9.384	2023
2020	18.933	13.687	2024
2021	17.832	12.441	2025
2022	12.682	8.848	2026

(ii) **Ziele für die Tranche 2022.** Die über die Performance-Periode zu erreichenden Erfolgsziele sind der Return on Capital Employed (ROCE) mit einer Gewichtung von 30 Prozent und der Total Shareholder Return (TSR) von Jenoptik im Vergleich zum TecDax mit einer Gewichtung von 70 Prozent.

Als Zielwert für das ROCE-Ziel ist aktuell ein durchschnittlicher ROCE von 14 Prozent festgelegt. Das ROCE-Ziel wird zu 50 Prozent erreicht, wenn der durchschnittliche ROCE über die Performance-Periode um 5 Prozentpunkte unterhalb des Zielwerts liegt („unterer Cap“). Liegt der durchschnittliche ROCE um mehr als 5 Prozentpunkte unterhalb des Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Die Zielerreichung für das ROCE-Ziel kann maximal 150 Prozent betragen. Diese wird erreicht, wenn der durchschnittliche ROCE über die Performance-Periode um 5 Prozentpunkte oder mehr über dem Zielwert von 14 Prozent liegt („oberer Cap“). Ein Übertreffen des ROCE-Zielwerts um mehr als 5 Prozentpunkte führt nicht zu einer höheren Zielerreichung.

Zur Berechnung des ROCE wird das Konzern-EBIT durch das durchschnittlich gebundene operative Kapital dividiert. Das durchschnittlich gebundene operative Kapital setzt sich zusammen aus dem langfristig unverzinslichen Vermögen (wie immaterielle Vermögenswerte inklusive Geschäfts- oder Firmenwerte, Sachanlagen und Investment Properties) zuzüglich dem kurzfristig unverzinslichen Vermögen (im Wesentlichen Vorräte, Forderungen aus der operativen Geschäftstätigkeit und sonstige kurzfristige Forderungen) abzüglich des unverzinslichen Fremdkapitals (wie Rückstellungen – ohne Pensionen und Steuern –, Verbindlichkeiten aus der operativen Geschäftstätigkeit und sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten). Die Durchschnittsberechnung berücksichtigt die zwölf Monats-Endbestände im Betrachtungszeitraum und den Anfangsbestand zu Jahresbeginn.

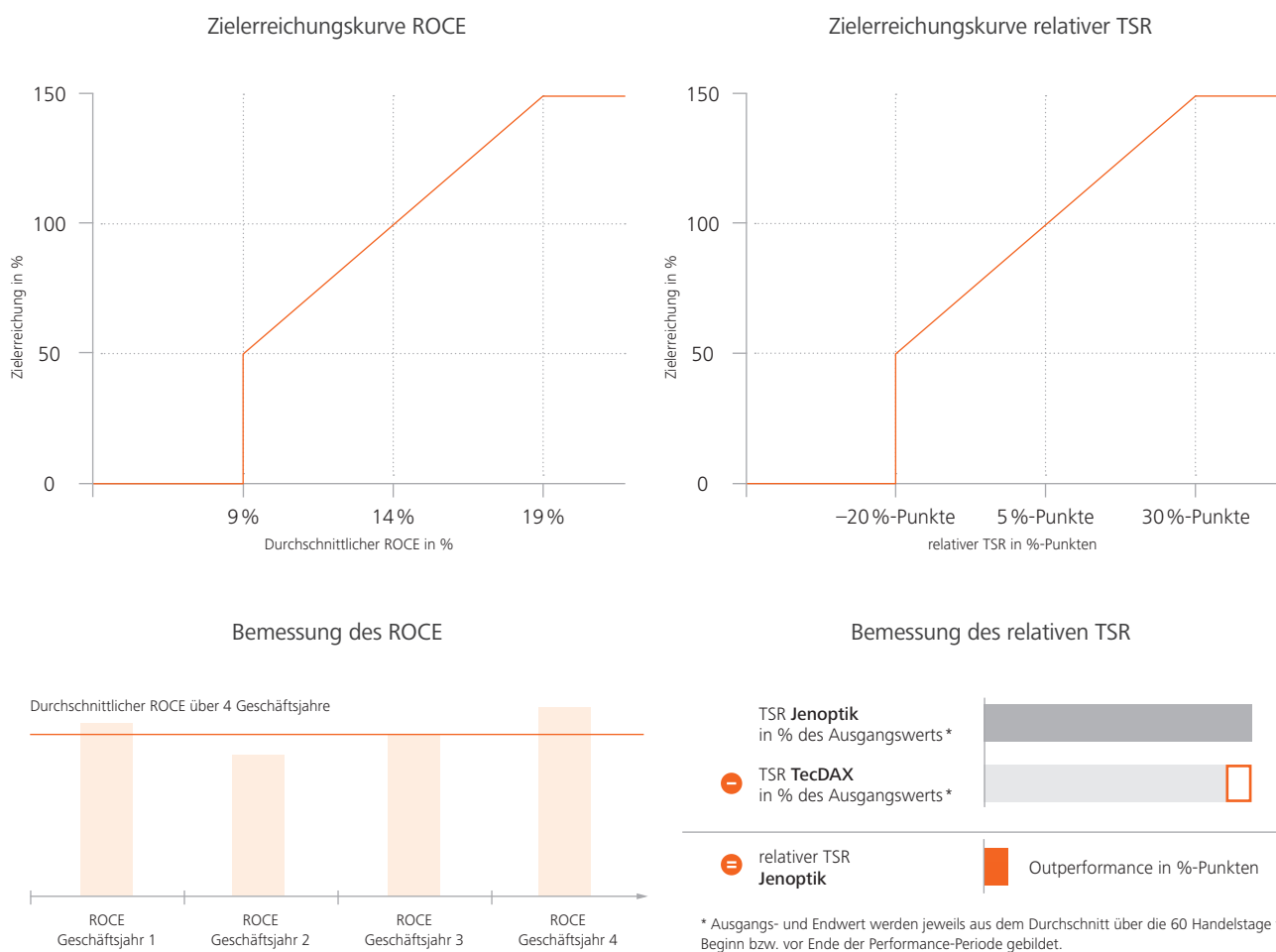
Als Zielwert für eine 100-prozentige Zielerreichung des TSR-Ziels ist ein relativer TSR von plus 5 Prozentpunkten festgelegt, das heißt, die Aktienkursentwicklung inklusive Dividende von Jenoptik über die Performance-Periode übersteigt die Performance des TecDax um 5 Prozentpunkte. Ein relativer TSR von minus 20 Prozentpunkten führt zu einer Zielerreichung von 50 Prozent („unterer Cap“).

Ist der relative TSR geringer als minus 20 Prozentpunkte, fällt die Zielerreichung auf 0 Prozent. Ebenso ist die Zielerreichung nach oben auf 150 Prozent begrenzt. Diese wird bei einem relativen TSR von plus 30 Prozentpunkten oder mehr erreicht („oberer Cap“).

Der relative TSR wird als Differenz in Prozentpunkten zwischen der Kursänderung der Jenoptik-Aktie inklusiver reinvestierter Dividenden und der Veränderung des TecDax Performanceindex ermittelt.

Auch hier gilt, dass der Maßstab für die Bestimmung des Zielerreichungsgrades nicht linear verlaufen muss.

G24 Die mehrjährige variable Vergütung – Zielerreichungskurven



(iii) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance Share Tranche 2022 im Jahr 2026. In Abhängigkeit von dem Zielerreichungsgrad ermittelt sich nach Ablauf der vierjährigen Performance Periode die Anzahl der final zuzuteilenden Performance Shares. Sie ist auf das Eineinhalbfache der vorläufig zugeteilten Performance Shares begrenzt („Zuteilungscap“). Bei einer Zielerreichung von weniger als 50 Prozent entfällt der Anspruch auf finale Zuteilung von Performance Shares.

Die Zahl der final zugeteilten Performance Shares wird mit dem VWAP der Jenoptik-Aktie an den letzten 60 Handelstagen des letzten Geschäftsjahres der Performance Periode („Auszahlungskurs“) multipliziert. Der sich so ergebende Betrag wird nach der Feststellung

des Jahresabschlusses ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 200 Prozent des Ausgangswertes, also bei Dr. Stefan Traeger für die Tranche 2022 auf 860.000 Euro (i.Vj. 860.000 Euro) und bei Hans-Dieter Schumacher auf 600.000 Euro (i.Vj. 600.000 Euro) begrenzt („Auszahlungscap“).

Im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit werden noch nicht final, sondern nur vorläufig zugeteilte Performance Shares nicht vorzeitig final zugeteilt und ausgezahlt, sondern entsprechend der regulären Verfahrensweise zum Ende der jeweiligen Performance Periode in Abhängigkeit der Zielerreichung bewertet, zugeteilt und sodann ausgezahlt. Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch die JENOPTIK AG aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund verfallen sämtliche vorläufig zugeteilten Performance Shares, für die die Performance Periode noch nicht abgelaufen ist, ersatz- und entschädigungslos.

Die Vorstandsdiensverträge enthalten Regelungen für Kapital- und Umwandlungsmaßnahmen sowie den Fall eines Delistings, die auf eine wirtschaftliche Gleichstellung der Performance Shares mit realen Aktien gerichtet sind.

(iv) **Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance Share Tranche 2019.** Das Geschäftsjahr 2022 war das letzte Jahr der Performance-Periode der den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2019 vorläufig zugeteilten Performance Shares (Tranche 2019). Die langfristige variable Vergütung gilt in dem letzten Jahr der Performance-Periode als gewährt und geschuldet. Der relevante Kurs für die Ermittlung der Zahl der vorläufig zuzuteilenden Performance-Shares im Jahr 2019 betrug 31,970 Euro (i.Vj. 28,165 Euro), sodass Dr. Stefan Traeger bzw. Hans-Dieter Schumacher für die Tranche 2019 12.512 bzw. 9.384 Performance Shares vorläufig zugeteilt wurden. Davon entfielen bei Dr. Stefan Traeger 3.754 Stück und bei Hans-Dieter Schumacher 2.815 Stück auf das ROCE-Ziel (30 Prozent) und 8.758 Stück bzw. 6.569 Stück auf das TSR-Ziel (70 Prozent).

Der für die Performance-Periode 2019 bis 2022 erreichte arithmetische Mittelwert des ROCE betrug 11,8 Prozent, was unter Anwendung der Zielerreichungskurve (linear interpoliert) einer Zielerreichung von 58,00 Prozent entsprach, da der ROCE-Zielwert für die Tranche 2019 bei 16 Prozent und der untere Cap bei 11 Prozent lag. Somit wurden Dr. Stefan Traeger für die auf das ROCE-Ziel zugeteilten Performance Shares insgesamt 2.177 und Hans-Dieter Schumacher 1.633 Performance Shares final zugeteilt. Der danach auszuzahlende Betrag wurde sodann durch Multiplikation der Anzahl der final zugeteilten Performance Shares mit dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten 60 Börsenhandelstage des letzten Geschäftsjahres der Performance-Periode („Auszahlungskurs“), d. h. des Jahres 2022, berechnet. Der so ermittelte Auszahlungskurs betrug 24,682 Euro. Dr. Stefan Traeger werden somit im Jahr 2023 für das ROCE-Teilziel 53.732,71 Euro (entspricht 2.177 Stück * 24,682 Euro) und Hans-Dieter Schumacher 40.305,71 Euro (entspricht 1.633 Stück * 24,682 Euro) ausgezahlt.

Da der Zielerreichungsgrad des relativen TSR im relevanten Messzeitraum minus 31,7 Prozentpunkte (und damit weniger als minus 20 Prozentpunkte) betrug, war eine Zielerreichung von 0 Prozent gegeben. Somit erfolgte für die 2019 vorläufig zugeteilten Performance Shares für das relative TSR Ziel keine finale Zuteilung und keine Auszahlung.

T46 Performance-Share-Tranche 2019

	Anzahl der für die Tranche 2019 vorläufig zugeteilten Performance Shares (Zuteilungskurs: 31,970 Euro)	ROCE-Zielwert für 100 Prozent Zielerreichung	TSR-Zielwert für 100 Prozent Zielerreichung	Erreichter ROCE-Wert in % = Zielerreichung	Erreichter TSR-Wert in % = Zielerreichung	Anzahl endgültig zugeteilter Performance Shares	Auszahlungsbetrag in Euro bei Auszahlungskurs 24,682 Euro
Dr. Stefan Traeger	12.512, davon 3.754 für ROCE-Ziel und 8.758 für TSR-Ziel	16 Prozent	+5 Prozent	11,8 = 58 Prozent	-31,7 = 0 Prozent	2.177	53.732,71
Hans-Dieter Schumacher	9.384, davon 2.815 für ROCE-Ziel und 6.569 für TSR-Ziel	16 Prozent	+5 Prozent	11,8 = 58 Prozent	-31,7 = 0 Prozent	1.633	40.305,71

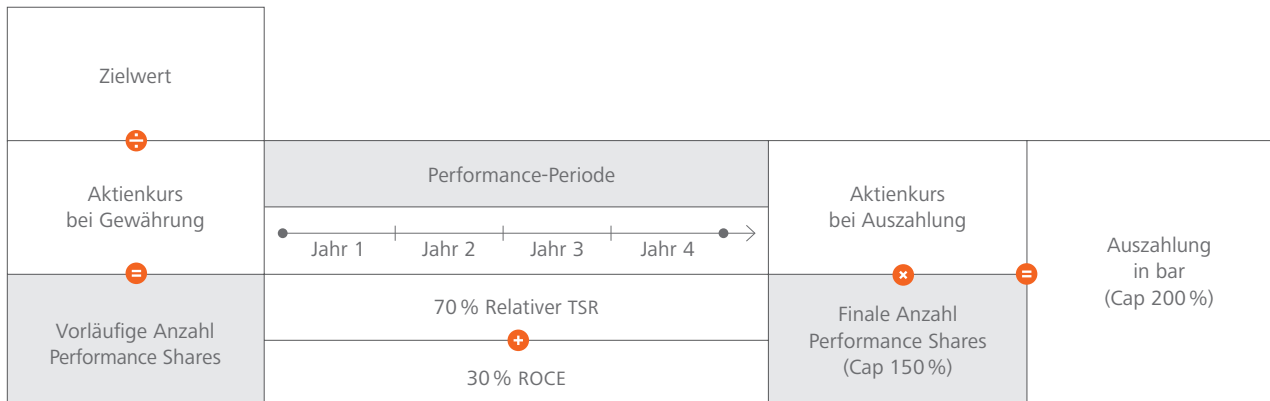
(v) **Zusammenfassung.** Die Funktionsweise der Vergütung mit Performance Shares ist zusammenfassend wie folgt:

Jahr 1: Vereinbarung eines Erfolgsziels für die Tranche des Jahres 1 („Tranche 1“) mit dem Vorstandsmitglied; vorläufige Zuteilung von Performance Shares für die Tranche 1; Ermittlung der vorläufigen Anzahl durch Division des Ausgangswertes durch VWAP der letzten 60 Börsenhandelstage des Vorjahres.

Jahre 1–4: Performance Periode für die Tranche 1.

Jahr 5: Messung der Zielerreichung, daraus Ermittlung der Zahl der final zuzuteilenden Performance Shares für die Tranche 1 unter Beachtung des Zuteilungscaps; Multiplikation dieser finalen Anzahl mit VWAP der letzten 60 Börsenhandelstage des Jahres 4. Auszahlung dieses Betrags unter Beachtung des Auszahlungscaps an das Vorstandsmitglied.

G25 Mehrjährige variable Vergütung



3. Sonstige Vereinbarungen

Clawback. Es besteht ein Recht der Gesellschaft auf Rückzahlung der mehrjährigen variablen Vergütung (sogenannter Clawback), falls sich innerhalb von drei Jahren nach Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung herausstellt, dass einer der testierten und festgestellten Konzernabschlüsse während der vierjährigen Performance-Periode objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste. Daneben hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, bei Vorliegen gewichtiger Gründe im Verhalten eines Vorstandsmitglieds neben etwaigen gesetzlich zustehenden Ansprüchen auf Schadensersatz nach § 93 Abs. 2 AktG oder Herabsetzung der Vergütung nach § 87 Abs. 2 AktG die einjährige variable Vergütung über die Wahl eines niedrigen Multiplikators zu reduzieren. Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch die JENOPTIK AG aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund verfallen sämtliche vorläufig zugeteilten Performance Shares, für die die Performance Periode noch nicht abgelaufen ist, ersatz- und entschädigungslos. Im Geschäftsjahr 2022 bestand kein Anlass, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, d. h. es wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Leistungszusagen von Dritten. Keinem Vorstandsmitglied wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungszusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Leistungszusagen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit. Dr. Stefan Traeger und Hans-Dieter Schumacher haben keinen Anspruch auf Zahlung von Überbrückungsleistungen nach ihrem regulären Ausscheiden. Auch wurde mit ihnen kein Kündigungsrecht für den Fall eines Kontrollwechsels vereinbart.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit. Im Fall einer Abberufung des Vorstandmitglieds nach § 84 Abs. 3 AktG i. V. m. den einschlägigen Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes bleiben die dienstvertraglichen Rechte grundsätzlich unberührt. Das Vorstandsmitglied ist jedoch in diesem Fall berechtigt, das Dienstverhältnis außerordentlich und mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Gleichzeitig ist Jenoptik berechtigt, das Vorstandsmitglied von seiner Verpflichtung zur Dienstleistung freizustellen.

Für den Fall, dass die Bestellung als Vorstandsmitglied und der Dienstvertrag ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB vorzeitig enden, kann eine Abfindung vereinbart werden. Diese beträgt maximal zwei Jahresvergütungen (zzgl. Nebenleistungen) bzw. die für die Restlaufzeit des Dienstvertrags geschuldete Vergütung, je nachdem, welcher Betrag geringer ist („Abfindungs-Cap“). Die Jahresvergütung umfasst die Grundvergütung, die variablen Vergütungsbestandteile und den jährlichen Versorgungsbeitrag. Für die einjährige variable Vergütung wird dabei eine Zielerreichung von 100 Prozent und ein neutraler Wert des Multiplikators von 1,0 angenommen. Bereits vorläufig zugeteilte virtuelle Performance Shares, deren Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist, verfallen im Zuge einer vorzeitigen Beendigung grundsätzlich nicht. Sie werden entsprechend der regulären Verfahrensweise zum Ende der Performance-Periode je nach Erreichen der Leistungskriterien bewertet, endgültig zugeteilt und sodann ausgezahlt.

Wird das Dienstverhältnis hingegen durch die Gesellschaft aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB fristlos beendet, verfallen sämtliche vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares, für welche die Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist, ersatz- und entschädigungslos.

Wettbewerbsverbot. Mit Dr. Stefan Traeger besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung seines Dienstvertrags. Als Entschädigung für das Wettbewerbsverbot ist ein Betrag von 50 Prozent der Jahresvergütung einschließlich variabler Vergütung (mit einem Zielerreichungsgrad von 100 Prozent) und Altersversorgungsbeiträge vereinbart. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Entschädigung angerechnet. Jenoptik kann vor Beendigung des Dienstverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

Nebentätigkeiten. Die Übernahme von Aufsichtsrats-, Beirats- oder Mandaten in vergleichbaren Kontrollgremien in konzernfremden Unternehmen bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Ablehnung des Vergütungssystems. Für den Fall einer Ablehnung des Vergütungssystems und/oder des Vergütungsberichts durch die Hauptversammlung haben sich die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, in Gespräche über eine Anpassung des Vergütungssystems einzutreten.

4. Überarbeitung des Vergütungssystems

Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 wurde der Vorstand der JENOPTIK AG auf drei Personen erweitert und Dr. Ralf Kuschnereit zum weiteren Vorstandsmitglied bestellt. Mit Wirkung zum 1. April 2023 wird Frau Dr. Prisca Havranek-Kosicek als Finanzvorständin die Nachfolge für den zum 31. März 2023 ausscheidenden Hans-Dieter Schumacher antreten; ab dem 1. März 2023 wird Frau Dr. Havranek-Kosicek noch ohne Ressort Mitglied des Vorstands sein. Vor dem Hintergrund dieser Neubestellungen im Vorstand und wie im letztjährigen Vergütungsbericht angekündigt haben Personalausschuss und Aufsichtsrat das Vorstandsvergütungssystem im Geschäftsjahr 2022 überarbeitet. Dabei stand insbesondere die Einführung von Aktienhalteverpflichtungen (sog. Share Ownership Guidelines) sowie eine Anpassung der mehrjährigen variablen Vergütung im Fokus. Das so überarbeitete und vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem soll der Hauptversammlung am 7. Juni 2023 zur Abstimmung vorgelegt werden.

Die wesentlichen Änderungen gegenüber dem aktuellen Vergütungssystem sind die folgenden:

Der Performance Share Plan der mehrjährigen variablen Vergütung wird in seinen wesentlichen Grundzügen beibehalten. Neben den Erfolgszielen des relativen TSR und des ROCE werden jedoch ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 20 Prozent eingeführt. Grundlage für die Zielauswahl für jede Tranche bildet dabei ein Kriterienkatalog, der aus der Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet werden soll. Aus diesem Kriterienkatalog werden zu Beginn jedes Geschäftsjahres zwei bis vier ESG-Ziele ausgewählt und deren Gewichtung definiert. Die konkreten ESG-Ziele, die tatsächliche Zielerreichung und die Gewichtung werden ex post im Vergütungsbericht veröffentlicht. Mit der Einführung zusätzlicher ESG-Ziele sinkt die Gewichtung des relativen TSR von 70 auf 50 Prozent. Der relative TSR wird künftig zudem nicht mehr ausschließlich am TecDax, sondern zur Hälfte auch gegen eine individuelle Vergleichsgruppe gemessen, die aus mindestens

zehn in von Jenoptik adressierten Märkten tätigen, börsennotierten Unternehmen besteht. Ferner wurde die Messmethode auf ein sog. Rankingverfahren angepasst. Das bedeutet, dass die Ermittlung der Zielerreichung des relativen TSR künftig auf Basis eines Rankings innerhalb der Vergleichsgruppe und nicht mehr auf Basis einer prozentualen Abweichung von einem Durchschnittswert erfolgt.

Zusätzlich wird eine Aktienhaltevorschrift (sog. Share Ownership Guideline) für die Vorstandsmitglieder eingeführt. Danach sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, über eine vierjährige Aufbauphase Aktien der JENOPTIK AG im Wert von 100 Prozent ihrer Jahresbrutto-Grundvergütung zu erwerben und bis zum Ende ihrer Vorstandstätigkeit zu halten.

Neben dem bereits bestehenden Performance-Clawback (vgl. dazu A. III. 3 dieses Berichts) wurde ein sogenannter Compliance-Clawback eingeführt. Danach kann der Aufsichtsrat im Falle von vorsätzlichen Pflichtverstößen des Vorstandsmitglieds in seiner Funktion als Vorstandsmitglied die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung für das Jahr, in dem der Pflichtverstoß stattgefunden hat, reduzieren (Malus) oder die bereits ausgezahlte variable Vergütung für das Jahr, in dem der Pflichtverstoß stattgefunden hat, teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

IV. Individualisierte Darstellung der Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder

Die nachstehende Tabelle T47 beinhaltet die für das abgelaufene Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile für Dr. Stefan Traeger und Hans-Dieter Schumacher. Unter gewährter und geschuldeter Vergütung wird dabei die Vergütung verstanden, die für die im Geschäftsjahr 2022 erbrachte Tätigkeit gewährt wird und zwar unabhängig davon, ob die Auszahlung im Jahr 2022 oder später erfolgt. Die langfristige variable Vergütung gilt in dem letzten Jahr der Performance-Periode als gewährt und geschuldet, auch wenn die Auszahlung erst im darauffolgenden Jahr erfolgt, weil erst dann gemessen wird, ob alle Performancekriterien erfüllt wurden. Das bedeutet, dass die 2019 zugeteilten Performance Shares als im Geschäftsjahr 2022 gewährt und geschuldet gelten, auch wenn die Auszahlung erst nach Feststellung des Jahresabschlusses 2022 im April 2023 erfolgt.

T47 In den Geschäftsjahren 2021 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr. Stefan Traeger Vorsitzender des Vorstands				Hans-Dieter Schumacher Mitglied des Vorstands			
	2022		2021		2022		2021	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Festvergütung	650.000	47,8	650.000	45,0	450.000	47,6	450.000	31,3
Nebenleistungen	18.161	1,3	18.250	1,3	21.532	2,3	21.532	1,5
Versorgungsaufwand	200.000	14,7	200.000	13,9	160.000	16,9	160.000	11,1
Summe	868.161	63,9	868.250	60,2	631.532	66,8	631.532	43,9
Erfolgsabhängige Vergütung								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2022)	436.684	31,1	n.a.		272.928	28,8	n.a.	
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2021)	n.a.		446.428	30,9	n.a.		279.017	19,4
Mehrjährige variable Vergütung (Performance Shares 2019)	53.733	4,0	n.a.		40.306	4,2	n.a.	
Mehrjährige variable Vergütung (Performance Shares 2018 und LTI 2017*)	n.a.		128.572	8,9	n.a.		539.447	36,7
Summe	490.417	36,1	574.999	39,8	313.234	33,2	808.465	56,1
Gesamtvergütung	1.358.578	100,0	1.443.249	100,0	944.766	100,0	1.439.997	100,0

* Auszahlung Tranche 2017 des für Hans-Dieter Schumacher bis 2017 geltenden LTI Modells

V. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern

Die nachstehende Tabelle T48 stellt zum einen die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in den Jahren 2018 bis 2022 dar.

Die Gesamtvergütung des Vorstands umfasst das Fixum, die einjährige und die mehrjährige variable Vergütung, Nebenleistungen und den Versorgungsaufwand. Soweit ein Mitglied nicht über das volle Kalenderjahr für Jenoptik tätig war, wird der Betrag auf volle 12 Monate hochgerechnet.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats umfasst die für 2022 gezahlte Festvergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und in den Ausschüssen sowie die Sitzungsgelder für die in 2022 durchgeführten Sitzungen.

Desweiteren wird die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft und der tariflich bezahlten Mitarbeiter in Deutschland über die letzten fünf Geschäftsjahre dargestellt. Die Gesamtbelegschaft umfasst alle Mitarbeiter unterhalb des Vorstands (einschließlich außertariflicher Mitarbeiter und leitender Angestellter) einschließlich in 2022 erstmals TRIOPTICS und BG Medical mit Ausnahme der Mitarbeiter der VINCORION, deren Verkauf am 30. Juni 2022 vollzogen wurde sowie der Hillos GmbH. Ferner enthält die Darstellung die durchschnittliche Vergütung aller Tarifmitarbeiter in Deutschland. Unter Tarifmitarbeitern sind dabei tarifliche Angestellte und dem Tarif gleichgestellte Angestellte ohne Tariffindung zu verstehen. Die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft sowie der Tarifmitarbeiter enthält neben dem Grundgehalt Zuschläge, Sonderzahlungen, variable Vergütungen für das betreffende Jahr (für das Jahr 2022 in Höhe des Rückstellungsbetrages) und den Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen, nicht jedoch etwaige Abfindungen oder Sign-On Boni. Soweit ein Mitarbeiter nicht über das volle Kalenderjahr für Jenoptik tätig war, wird der Betrag auf volle 12 Monate hochgerechnet. Wegen weltweit unterschiedlicher Gehaltsniveaus beschränkt sich die Darstellung auf die in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter, zumal auch beide Mitglieder des Vorstands in Deutschland angestellt und beheimatet sind.

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand der Jenoptik-Steuerungsgrößen Umsatz, EBITDA und Free Cashflow des Jenoptik-Konzerns dargestellt. Die Übersicht wurde ergänzt um eine vergleichende Darstellung der Entwicklung des Jahresüberschusses der JENOPTIK AG nach HGB.

T48 Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats, der Arbeitnehmer und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Vergütung in Euro	2022		2021		2020		2019		2018
	2022 Betrag	Veränderung in %	2021 Betrag	Veränderung in %	2020 Betrag	Veränderung in %	2019 Betrag	Veränderung in %	2018 Betrag
Ertragsentwicklung in Mio Euro¹									
Umsatz	980,7	30,6	895,7	16,7	767,2	-10,3	855,2	2,5	834,6
EBITDA	184,1	18,2	177,2	58,8	111,6	-16,7	134	5,1	127,5
Free Cashflow (vor Ertragsteuern)	82,7	31,7	62,8	0,8	62,3	-19,3	77,2	-28,7	108,3
Jahresüberschuss JENOPTIK AG nach HGB	55,4	346,3	16	-56,9	37,2	-33,2	55,6	-29,6	79
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer^{2,5}									
Gesamtbelegschaft in Deutschland (ohne Vorstand) ²	75.000	0	75.000	2,7	73.000	0	73.000	1,4	72.000
Tarifmitarbeiter in Deutschland ²	69.000	0	69.000	3,0	67.000	3,1	65.000	1,6	64.000
Gewährte und geschuldete Vergütung Vorstand									
Dr. Stefan Traeger	1.358.578	-5,87	1.443.249	19,6	1.206.741	20,2	1.003.786	-24,9	1.336.620
Hans-Dieter Schumacher ³	944.766	-34,39	1.439.997	16,7	1.234.072	-9,5	1.363.020	41,4	963.613
Gewährte und geschuldete Vergütung Aufsichtsrat⁴									
Matthias Wierlacher	135.432	11,93	121.000	19,2	101.500	-8,6	111.000	4,4	106.308
Stefan Schaumburg	91.199	14,72	79.500	57,5	50.470	-6,5	54.000	8	50.000
Astrid Biesterfeldt (bis 15. Juni 2022)	26.171	-54,88	58.000	11,5	52.000	-14,1	60.500	1,7	59.500
Evert Dudok	65.466	48,79	44.000	14,3	38.500	-15,4	45.500	0	45.500
Michael Ebenau (bis 15. Oktober 2020)	/	/	/	/	57.536	-28,5	80.500	4,7	76.904
Elke Eckstein	67.432	28,44	52.500	11,7	47.000	-9,6	52.000	3,2	50.404
André Hillner (seit 15. Juni 2022)	36.062	/	/	/	/	/	/	/	/
Prof. Dr. Ursula Keller (seit 21. Januar 2022)	48.774	/	/	/	/	/	/	/	/
Thomas Klippstein (bis 15. Juni 2022)	29.938	-53,58	64.500	5,7	61.000	-11,6	69.000	3	67.000
Dörthe Knips	68.432	29,12	53.000	10,4	48.000	-10,3	53.500	5,1	50.904
Dieter Kröhn (bis 31. März 2022)	12.596	-76,46	53.500	12,6	47.500	-10,4	53.000	4,1	50.904
Alexander Münkowitz (seit 1. April 2022)	49.603	/	/	/	/	/	/	/	/
Doreen Nowotne	76.466	10,02	69.500	8,6	64.000	-11,1	72.000	3	69.904
Heinrich Reimitz (bis 15. Juni 2022)	37.240	-52,86	79.000	14,5	69.000	-11,5	78.000	2,6	76.000
Thomas Spitzenpfeil (seit 15. Juni 2022)	44.260	/	/	/	/	/	/	/	/
Frank-Dirk Steininger (bis 15. Juni 2022)	23.404	-53,66	50.500	517,6	9.757	/	/	/	/
Christina Süßenbach (seit 15. Juni 2022)	36.062	/	/	/	/	/	/	/	/
Prof. Dr. Andreas Tünnermann (bis 31. Dezember 2021)	/	/	57.000	21,3	47.000	-11,3	53.000	2,9	51.500
Franziska Wolf (seit 15. Juni 2022)	36.562	/	/	/	/	/	/	/	/

¹ Kennzahlen Umsatz, EBITDA und Free Cashflow der fortgeführten Geschäftsbereiche in 2022; bis 2021 auf Gesamtkonzernbasis (einschließlich VINCORION)

² Personalaufwand einschließlich Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen ohne Abfindungen und Sign-On Boni. Ohne VINCORION und Hillos. Tarifmitarbeiter umfasst tarifliche Angestellte und dem Tarif gleichgestellte Angestellte ohne Tarif. Gesamtbelegschaft umfasst neben Tarif auch AT-Mitarbeiter und Leitende Angestellte. 2022 erstmalig inklusive TRIOPTICS und BG Medical

³ Bei Hans-Dieter Schumacher ab 2019 einschließlich LTI-Auszahlungen nach dem bis 2017 geltenden LTI-Modell (letztmalig 2021)













⁴ Im Corona-Jahr 2020 haben die Mitglieder des Aufsichtsrats auf 10 Prozent ihrer Festvergütung verzichtet

⁵ Korrektur Vorjahre (wegen angepasster Berechnungsbasis)

B. Vergütung des Aufsichtsrats

Die derzeitige Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 19 der Satzung der JENOPTIK AG geregelt und wurde am 15. Juni 2022 von der Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 99,77 Prozent beschlossen.

G26 Vergütung Aufsichtsrat

Grundvergütung Aufsichtsrat					
					
					
Vorsitzender*		Stellvertreter*		Mitglied*	
100.000 Euro		75.000 Euro		50.000 Euro	

* mit Wirkung ab dem 15. Juni 2022

Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit				
in Euro	Prüfungsausschuss	Personalausschuss	Investitionsausschuss	Nominierungsausschuss
Vorsitzender	20.000	10.000	10.000	10.000
Stellvertreter	15.000			
Mitglied	10.000	5.000	5.000	5.000

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält mit Wirkung ab der Beendigung der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 für seine Tätigkeit eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 50.000 Euro (bis zum 14. Juni 2022: 40.000 Euro). Eine variable Vergütung ist nicht vorgesehen. Damit wird einer unabhängigen Kontrolle des Vorstands durch den Aufsichtsrat Rechnung getragen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrags.

Zusätzlich erhält jedes Mitglied eines Ausschusses eine jährliche Vergütung in Höhe von 5.000 Euro pro Jahr. Der Ausschussvorsitzende erhält das Doppelte dieses Betrages. Die jährliche Vergütung für Mitglieder des Prüfungsausschusses, deren Tätigkeit mit einem besonders hohen Arbeits- und Zeitaufwand verbunden ist, beträgt 10.000 Euro. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrages. Mit diesen Funktionszuschlägen sollen der besonderen Verantwortung und dem höheren zeitlichen Aufwand Rechnung getragen werden, der mit einzelnen Funktionen im Aufsichtsrat verbunden ist. Damit wird zugleich auch die Empfehlung von Ziffer G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex umgesetzt.

Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen, die im Geschäftsjahr nicht getagt haben, wird keine Vergütung gezahlt. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Sämtliche vorgenannten Vergütungen sind nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar.

Für die Teilnahme an einer Sitzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 Euro. Dies gilt auch bei der Teilnahme an Telefon- oder Videokonferenzen. Bei mehreren Sitzungen an einem Tag wird ab der zweiten Sitzung das hälftige Sitzungsgeld gezahlt. Nachgewiesene Auslagen, die im Zusammenhang mit einer Sitzung stehen, werden zusätzlich zu dem Sitzungsgeld, bei inländischen Sitzungen begrenzt auf einem Betrag von 1.000 Euro, erstattet. Die JENOPTIK AG erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich eine etwaige auf ihre Vergütung entfallende Umsatzsteuer.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen.

Es bestehen keine weiteren vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Aufsichtsratsmitgliedern, die über die Bestimmungen in § 19 der Satzung der Gesellschaft hinausgehen. Insbesondere gibt es für den Fall des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat keine Bestimmung, die den Aufsichtsratsmitgliedern eine Vergütung nach dem Ende der Amtszeit zusagen würde.

Jenoptik hat keine sonstigen Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlt.

Die nachfolgende Tabelle T49 zeigt die gewährte und die geschuldete Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der JENOPTIK AG für das Geschäftsjahr 2022 gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG:

T49 Vergütung Aufsichtsrat

	Gesamtbezüge		Festvergütung 2022		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder	
	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %
Matthias Wierlacher (Vorsitzender)	135.432	100	90.932	67,1	30.000	22,2	14.500	10,7
Stefan Schaumburg (stv. Vors.)	91.199	100	68.199	74,8	10.000	11,0	13.000	14,3
Astrid Biesterfeldt (bis 15. Juni 2022)	26.171	100	18.137	69,3	4.534	17,3	3.500	13,4
Evert Dudok	65.466	100	45.466	69,5	10.000	15,3	10.000	15,3
Elke Eckstein	67.432	100	45.466	67,4	10.466	15,5	11.500	17,1
André Hillner (seit 15. Juni 2022)	36.062	100	27.329	75,8	2.733	7,6	6.000	16,6
Prof. Dr. Ursula Keller (seit 21. Januar 2022)	48.774	100	43.274	90,6	0	0	5.500	11,3
Thomas Klippstein (bis 15. Juni 2022)	29.938	100	18.137	60,6	6.801	22,7	5.000	16,70
Dörthe Knips	68.432	100	45.466	66,4	10.466	15,3	12.500	18,3
Dieter Kröhn (bis 31. März 2022)	12.596	100	9.863	78,3	1.233	9,8	1.500	11,9
Alexander Münkwitz (seit 1. April 2022)	49.603	100	35.603	71,8	6.500	13,1	7.500	15,1
Doreen Nowotne	76.466	100	45.466	59,5	20.000	26,2	11.000	14,4
Heinrich Reimitz (bis 15. Juni 2022)	37.240	100	18.137	48,7	13.603	36,5	5.500	14,8
Thomas Spitzenpfeil (seit 15. Juni 2022)	44.260	100	27.329	61,8	10.932	24,7	6.000	13,6
Frank-Dirk Steininger (bis 15. Juni 2022)	23.404	100	18.137	77,5	2.267	9,7	3.000	12,8
Christina Süßenbach (seit 15. Juni 2022)	36.062	100	27.329	75,8	2.733	7,6	6.000	16,6
Franziska Wolf (seit 15. Juni 2022)	36.562	100	27.329	74,8	2.733	7,5	6.500	17,8
Gesamt	885.096		611.596		145.000		127.500	

Der Aufsichtsrat prüft in regelmäßigen Abständen, spätestens alle vier Jahre, ob die Vergütung seiner Mitglieder unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben und der Lage des Unternehmens angemessen ist. Aufgrund der Besonderheit der Arbeit des Aufsichtsrats wird bei der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung in der Regel kein vertikaler Vergleich mit der Vergütung von Mitarbeitern des Unternehmens herangezogen. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats finden Sie auf unserer Website unter www.jenoptik.com/investoren/corporate-governance in der Rubrik Aufsichtsrat.

Jena, 27. März 2023

Für den Vorstand



Dr. Stefan Traeger
Vorsitzender des Vorstands



Hans-Dieter Schumacher
Finanzvorstand

Für den Aufsichtsrat



Matthias Wierlacher
Aufsichtsratsvorsitzender



Dr. Prisca Havranek-Kosicek
Mitglied des Vorstands



Dr. Ralf Kuschnereit
Mitglied des Vorstands

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

An die JENOPTIK AG

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der JENOPTIK AG, Jena für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Stuttgart, 27. März 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Murrmann	Maurer
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer