



II. Vergütungssystem für den Vorstand (Tagesordnungspunkt 6)

1. Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands

Mit einer stärkeren Ausrichtung auf photonische Wachstumsmärkte will sich Jenoptik in den kommenden Jahren zu einem fokussierten und global aufgestellten Photonik-Unternehmen entwickeln. Daneben sind Innovation und Internationalisierung weitere zentrale Bausteine der Konzernstrategie.

Um die Unternehmensstrategie umzusetzen, werden die Kernkompetenzen auf das Gebiet der Photonik und Optik fokussiert, verbunden mit verstärkten Investitionen in Forschung und Entwicklung und einem aktiven Portfoliomanagement. Gleichzeitig wird internationales Wachstum angestrebt, ohne dabei jedoch eine kontinuierliche Stärkung der Finanzkraft außer Acht zu lassen. Im Zuge dessen bekennt sich Jenoptik zu einer auf die langfristige Wertschöpfung und Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensführung und -kontrolle.

Das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands setzt entscheidende Anreize zur Umsetzung dieser Unternehmensstrategie, indem ambitionierte Ziele im Einklang mit den strategischen Zielen gesetzt werden. Ebenso wie das Steuerungssystem ist das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder an der langfristigen Unternehmensstrategie ausgerichtet und orientiert sich zudem konsequent an den kurz- bis mittelfristigen Zielen des Konzerns. Die Leistungskriterien der Unternehmenssteuerung werden zur Beurteilung der Leistung des Vorstands verwendet.

Gleichzeitig ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder darauf ausgelegt, diese entsprechend ihrer Leistung und ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs angemessen zu entlohnen. Die Vorschriften des Aktiengesetzes wurden bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems ebenso berücksichtigt wie die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“). Außerdem wurden bei dem Design des Vergütungssystems insbesondere die folgenden Aspekte beachtet:

- **Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie:**

Die gesetzten anspruchsvollen und langfristigen Ziele stehen im Einklang mit der angestrebten Unternehmensentwicklung und machen diese gezielt messbar. Hierdurch trägt das Vergütungssystem in seiner Gesamtheit zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie von Jenoptik bei.

- **Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung:**

Die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Jenoptik wird durch die Gewährung eines mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteils sowie die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien (Environmental, Social, Governance – ESG-Kriterien) in der einjährigen variablen Vergütung gefördert.

- **Leistungsorientierung („Pay for Performance“):**

Die leistungsorientierte Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch adäquate und ambitionierte Ziele im Rahmen der variablen Vergütung sichergestellt. Bei einem Verfehlen der gesetzten Ziele 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 ein Anreiz zum übermäßigen Eingehen von Risiken vermieden wird.

- **Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholderinteressen:**

Der überwiegende Teil der variablen Vergütung ist an die langfristige Performance und den Kurs der Jenoptik-Aktie gekoppelt. Dadurch trägt das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder maßgeblich zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder bei.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Gemäß § 87a Abs. 1 S. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder einer börsennotierten Aktiengesellschaft. Dieses Vergütungssystem ist der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorzulegen.

Für die Festlegung des Vergütungssystems und die Zusammensetzung der individuellen Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Personalausschuss zuständig. Das vorliegende Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat am 24. März 2021 beschlossen und wird der Hauptversammlung der JENOPTIK AG am 9. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt. Bei der Ausarbeitung dieses Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, externe Berater hinzuzuziehen; dabei wurde auf die Unabhängigkeit des Beraters von Vorstand und Unternehmen geachtet.

Bei der Festlegung des Vergütungssystems wurden und werden zudem die allgemeinen Regelungen des Aktiengesetzes und des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten innerhalb des Aufsichtsrats und des Personalausschusses beachtet. Soweit Interessenkonflikte bestehen, legen die betroffenen Aufsichtsrats- bzw. Personalausschussmitglieder diese dem Aufsichtsratsvorsitzenden gegenüber offen und enthalten sich bei den entsprechenden Abstimmungen innerhalb des Aufsichtsrats respektive des Personalausschusses der Stimme. Zudem berichtet der Aufsichtsratsvorsitzende über etwaige Interessenkonflikte und deren Behandlung an die Hauptversammlung. Bestehen wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, führen diese zu einer Beendigung des Mandats.

Das Vergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Personalausschuss regelmäßig überprüft. Sofern dies erforderlich erscheint, empfiehlt der Personalausschuss dem Aufsichtsrat mögliche Änderungen. Bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, erfolgt die Vorlage eines überprüften Vergütungssystems im Rahmen der nächsten ordentlichen Hauptversammlung.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder von Jenoptik und kommt auch bei einem Neuabschluss von Vorstandsdienstverträgen zur Anwendung.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt eine in der Höhe angemessene Ziel-Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied fest. Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bei Jenoptik sind insbesondere die jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder, ihre persönlichen Leistungen sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Außerdem übersteigt die Vergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe und ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgt mittels eines Vergleichs der Üblichkeit der Vergütung mit Peer Group-Unternehmen, das heißt Unternehmen, die hinsichtlich Land, Größe und Branche vergleichbar sind („horizontaler Vergleich“). Als Peer Group dienen insbesondere Unternehmen des TecDAX sowie des SDAX.

Neben dem horizontalen Vergleich wird auch das Verhältnis zu festgelegten Vergleichsgruppen im Unternehmen („vertikaler Vergleich“) betrachtet. Im Rahmen des vertikalen Vergleichs werden die unternehmensinternen Vergütungsrelationen betrachtet, d.h. die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird einem Vergleich mit den Führungsebenen unterhalb des Vorstands, dem sogenannten Executive Management Committee und den Leitenden Angestellten sowie der Belegschaft, unterteilt in außertarifliche Mitarbeiter und Tarifmitarbeiter, unterzogen.

4. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

4.1. Bestandteile der Vergütung

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Fixe, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile sind die Grundvergütung, Nebenleistungen sowie eine betriebliche Altersversorgung.

Daneben erhalten die Vorstandsmitglieder variable, erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile mit einjähriger und mehrjähriger Bemessungsgrundlage.

Die folgende Grafik fasst die Vergütungsbestandteile überblicksartig zusammen:

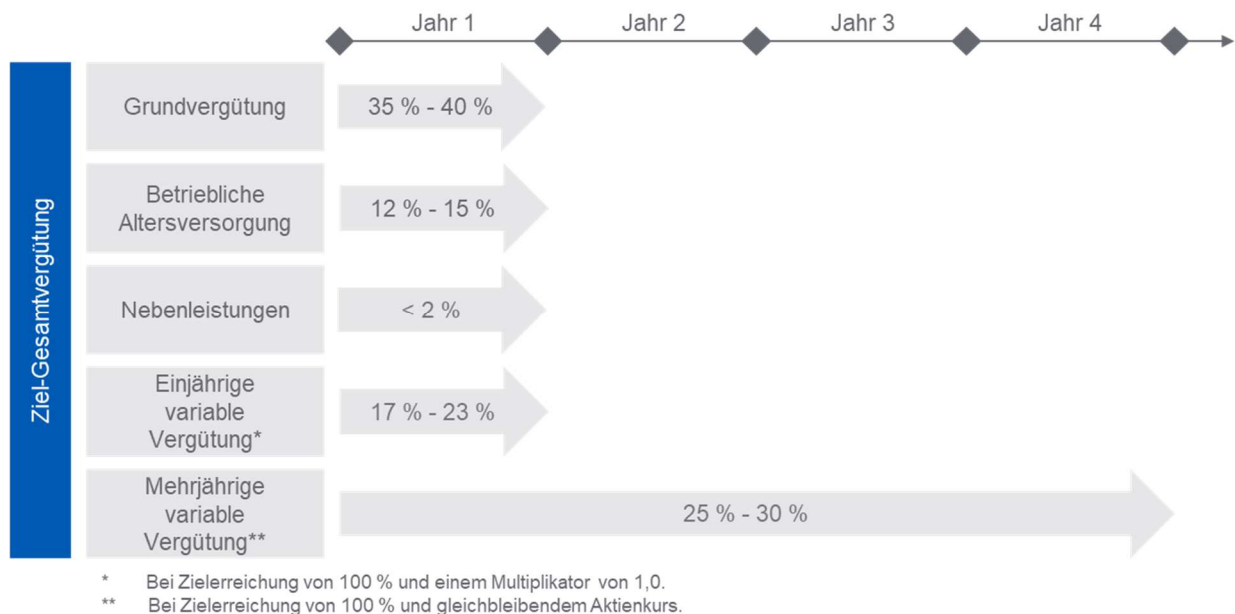
Fixe, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Fixe, vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Firmenfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung Unfallversicherung D&O-Versicherung
Betriebliche Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> Beitragsorientierte Versorgung im Rahmen einer Unterstützungskasse
Variable, erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile	
Einjährige variable Vergütung	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Zielbonusmodell
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> 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
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahrs in bar
Mehrjährige variable Vergütung	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Virtueller Performance Share Plan
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> Zielerreichung: 150 % je Ziel Auszahlung: 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
Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> Vier Jahre
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Nach der vierjährigen Performance-Periode in bar
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	
<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 2.550.000 € p.a. Ordentliche Vorstandsmitglieder: 1.800.000 € p.a. 	
Malus / Clawback	
<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Reduzierung der einjährigen variablen Vergütung über den Multiplikator im Sinne einer Malus-Regelung Recht der Gesellschaft auf Rückzahlung der mehrjährigen variablen Vergütung (sog. Clawback) 	

4.2. Vergütungsstruktur

Der Anteil der Grundvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt zwischen 35 und 40 Prozent. Der Anteil der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung beträgt zwischen 43 und 48 Prozent an der Ziel-Gesamtvergütung. Die variable Vergütung als solche setzt sich zu rund 40 Prozent aus der einjährigen variablen und zu rund 60 Prozent aus der mehrjährigen variablen Vergütung zusammen. Der Anteil der mehrjährigen variablen Vergütung übersteigt somit den der einjährigen variablen Vergütung, sodass die Vergütung der Vorstandsmitglieder auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von Jenoptik ausgerichtet ist. Zudem wird die Leistungsorientierung der Vergütung durch eine hohe Gewichtung der variablen Bestandteile im Vergleich zu den fixen Komponenten sichergestellt.

Die Nebenleistungen betragen bis zu 2 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung, während die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zwischen 12 Prozent und 15 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung ausmachen.

Die Struktur der Ziel-Gesamtvergütung ist im folgenden Diagramm dargestellt.



4.3 Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat für die Mitglieder des Vorstands eine Maximalvergütung festgelegt, die sämtliche Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, einjährige und mehrjährige variable Vergütung, Nebenleistungen und Dienstzeitaufwand der betrieblichen Altersversorgung) umfasst. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen (inkl. Nebenleistungen), die bei maximaler Erreichung aller Ziele aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden je Geschäftsjahr 2.550.000 Euro und für ordentliche Vorstandsmitglieder 1.800.000 Euro.

5. Detaildarstellung des Vergütungssystems

5.1. Fixe Vergütungsbestandteile

5.1.1. Grundvergütung

Die erfolgsunabhängige Grundvergütung ist die fixe, auf das Gesamtjahr bezogene, Vergütung und wird anteilig pro Monat ausgezahlt. Sie orientiert sich dabei am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

5.1.2. Nebenleistungen

Den Mitgliedern des Vorstands werden zusätzlich Sach- und sonstige Bezüge (Nebenleistungen) gewährt. Diese bestehen zum einen sowohl aus einer Unfallversicherung als auch einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). 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 Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Zum anderen haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf die private Nutzung eines Firmenfahrzeugs.

Des Weiteren kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen, Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten) erstatten.

5.1.3. Betriebliche 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. Jährlich wird ein fester Eurobetrag als Beitrag in die Unterstützungskasse gezahlt.

Der jährliche und der langfristige Aufwand für Jenoptik sind klar definiert. Die Auszahlungen bei Erreichen der Altersgrenze belasten Jenoptik – mit Ausnahme einer möglichen Subsidiärhaftung – nicht mehr.

5.2. Variable Vergütungsbestandteile

5.2.1. Einjährige variable Vergütung

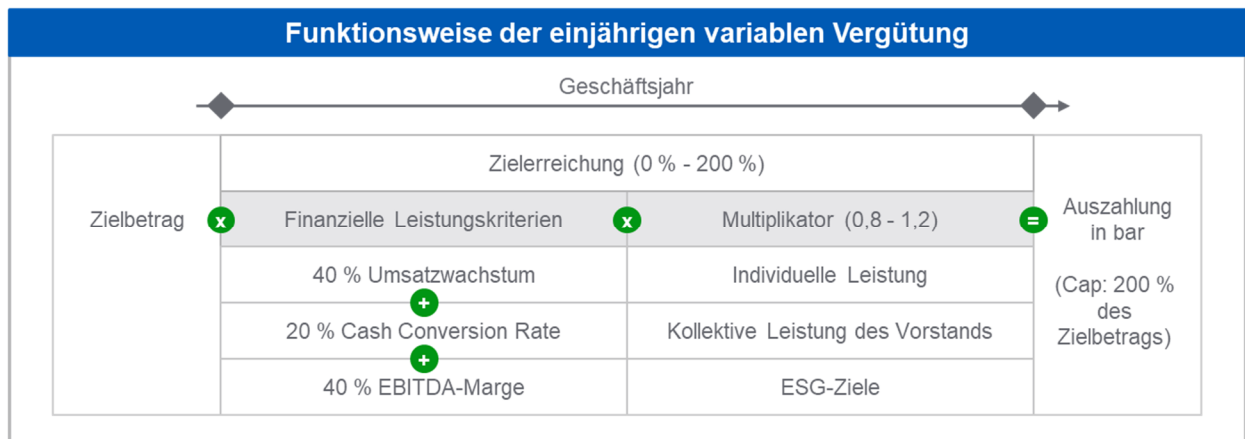
5.2.1.1. Überblick über die einjährige variable Vergütung

Jenoptik gewährt seinen Vorstandsmitgliedern eine einjährige variable Vergütung in Form eines Zielbonusmodells und incentiviert hierdurch sowohl die operative Umsetzung wichtiger strategischer Ziele als auch die Berücksichtigung nicht-finanzieller Leistungskriterien.

Die Messung der Performance der Vorstandsmitglieder knüpft zum einen an finanzielle Leistungskriterien an: organisches und anorganisches Umsatzwachstum, EBITDA-Marge und Cash-Conversion-Rate. Zum anderen werden weitere relevante nicht-finanzielle Aspekte mittels eines Multiplikators berücksichtigt. Die zu erreichenden Leistungskriterien werden jährlich vom Aufsichtsrat in einer separaten Zielvereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt.

Ausgangspunkt für eine Auszahlung der einjährigen variablen Vergütung ist der mit jedem Vorstandsmitglied individual-vertraglich festgelegte Zielbetrag. Dieser wird mit der Zielerreichung der additiv verknüpften finanziellen Leistungskriterien und dem Multiplikator, welcher Werte zwischen 0,8 und 1,2 annehmen kann, multipliziert. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag wird im folgenden Geschäftsjahr nach Feststellung des Jahresabschlusses ausgezahlt und kann maximal 200 Prozent des Zielbetrags betragen.

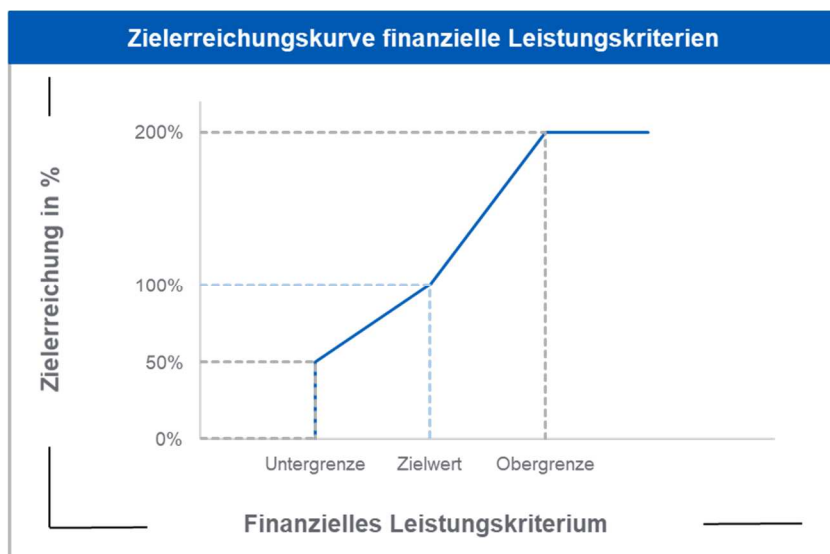
Die folgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise der einjährigen variablen Vergütung zusammenfassend dar.



5.2.1.2. Finanzielle Leistungskriterien der einjährigen variablen Vergütung

Für die jeweiligen finanziellen Leistungskriterien werden ambitionierte Zielerreichungskurven hinterlegt. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres im Rahmen der Zielvereinbarung jeweils einen Zielwert sowie eine Ober- und eine Untergrenze für jedes finanzielle Leistungskriterium fest, welche sich aus der jeweiligen Jahresplanung ableiten. Die Zielerreichung kann dabei zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen. Wird der Zielwert erreicht, entspricht dies einer Zielerreichung von 100 Prozent. Bei Erreichen der Untergrenze beträgt die Zielerreichung 50 Prozent. Ein Unterschreiten der Untergrenze hat eine Zielerreichung von 0 Prozent zur Folge. Bei Erreichen der Obergrenze beträgt die Zielerreichung 200 Prozent. Eine weitere Steigerung des finanziellen Leistungskriteriums hat ab diesem Wert keine weitere Steigerung der Zielerreichung zur Folge. Die genaue Kalibrierung der Ziele erfolgt anhand historischer Erfahrungs- und künftiger Erwartungswerte sowie der verabschiedeten Jahresplanung des jeweiligen Jahres.

Die Zielerreichungskurve für die finanziellen Leistungskriterien kann schematisch wie folgt dargestellt werden:



Im Falle eines unterjährigen Eintritts eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat im Rahmen der Vertragsverhandlung für das erste Geschäftsjahr die Zielerreichung der Leistungskriterien im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung auf 100 Prozent festsetzen. Dabei berücksichtigt er den konkreten Zeitpunkt des Eintritts des Vorstandsmitglieds und die damit einhergehende Möglichkeit, die Leistungskriterien zu beeinflussen.

Die konkreten Zielwerte und Zielerreichungskurven für die finanziellen Leistungskriterien sowie die jeweilige tatsächliche Zielerreichung werden nachträglich im Vergütungsbericht veröffentlicht.

a. Umsatzwachstum

Das Umsatzwachstum bildet das erste finanzielle Leistungskriterium. Hierbei wird sowohl organisches als auch anorganisches Umsatzwachstum berücksichtigt. Das Umsatzwachstum wird dabei mit 40 Prozent gewichtet, wovon 30 Prozent auf das organische und 10 Prozent auf das anorganische Umsatzwachstum entfallen.

Das organische Umsatzwachstum fließt zu 30 Prozent in die Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung ein. Zur Ermittlung der Zielerreichung für das organische Umsatzwachstum wird auf das Verhältnis zwischen den Ist-Werten des um Akquisitionen bereinigten Umsatzes des jeweiligen Geschäftsjahres und dem jeweiligen Vorjahr abgestellt. Umsatzanteile für Geschäftsteile, die während des Geschäftsjahres verkauft wurden, werden dabei aus den Umsätzen des Geschäftsjahres und des Vergleichsjahres herausgerechnet, wenn der dabei erzielte Verkaufserlös mindestens einem Äquivalent des Enterprise Values dieses Geschäftsteils entspricht.

Durch die Berücksichtigung des organischen Umsatzwachstums innerhalb der einjährigen variablen Vergütung erfolgt eine klare Konzentration auf die Wachstumsstrategie.

Für das anorganische Umsatzwachstum, das einen Anteil von 10 Prozent an der Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung hat, wird auf den Gesamtumsatz des akquirierten Targets im gesamten jeweiligen Geschäftsjahr unabhängig vom Erwerbszeitpunkt abgestellt. Durch die Berücksichtigung des anorganischen Umsatzwachstums wird ein Anreiz gesetzt, den Umsatz durch geeignete Akquisitionen zu erhöhen. Durch solche Akquisitionen soll auch das strategisch gesetzte Ziel der weiteren Internationalisierung vorangetrieben werden. Im Fokus stehen dabei insbesondere der Ausbau des Marktzugangs in Asien und Amerika sowie das Abrunden des Portfolios durch Vorwärtsintegration und zusätzliches System-Knowhow. Das anorganische Umsatzwachstum stellt demnach ein maßgebliches Leistungskriterium zur Messung der erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie dar und bildet einen integralen Bestandteil der einjährigen variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder von Jenoptik.

b. EBITDA-Marge

Mit einer Gewichtung von 40 Prozent wird die EBITDA-Marge in Prozent als finanzielles Leistungskriterium im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung hinterlegt. Das EBITDA gibt das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen inklusive Wertminderungen und Wertaufholungen an. Die EBITDA-Marge setzt dieses Ergebnis in das Verhältnis zum Umsatz und ist die primäre Steuerungsgröße innerhalb von Jenoptik zur Messung der Profitabilität. Durch die Berücksichtigung dieses Leistungskriteriums innerhalb der einjährigen variablen Vergütung wird somit ein wesentlicher Anreiz gesetzt, profitables Wachstum zu erzielen. Hierdurch wird sichergestellt, dass sowohl bei internen als auch externen Investitionen

neben der absoluten Höhe des erzielbaren Umsatzes auch die Profitabilität des jeweiligen Investments stets im Fokus der Entscheidungen steht.

c. Cash-Conversion-Rate

Als drittes finanzielles Leistungskriterium ist die Cash-Conversion-Rate mit einer Gewichtung von 20 Prozent festgelegt. Diese setzt den Free Cashflow und das EBITDA zueinander ins Verhältnis und ist seit Jahresbeginn 2020 die primäre Leistungskennzahl zur Messung der Liquiditätskraft von Jenoptik. Bei der Berechnung der Zielerreichung für die Cash-Conversion-Rate bleiben ungeplante Free Cashflow- und EBITDA-Beiträge aus Akquisitionen des betreffenden Geschäftsjahres oder Desinvestitionen von Unternehmen oder Unternehmensteilen sowie nicht in der Planung berücksichtigte Investitionen in Sonderprojekte (z. B. Neubau oder Erwerb einer Immobilie) unberücksichtigt.

Teil der Unternehmensstrategie von Jenoptik ist es, kontinuierlich die eigene Finanzkraft zu stärken. Die Implementierung der Cash-Conversion-Rate in die einjährige variable Vergütung setzt hierfür einen geeigneten Anreiz, indem hierdurch Projekte gefördert werden, welche einen möglichst hohen Free Cashflow im Vergleich zum EBITDA aufweisen. Durch die Realisierung solcher Projekte und Investitionen wird die Liquidität gesteigert und somit die finanzielle Unabhängigkeit von Jenoptik sichergestellt.

5.2.1.3. Multiplikator der einjährigen variablen Vergütung

Zur Berücksichtigung nicht-finanzieller Aspekte wird die sich aus den finanziellen Leistungskriterien ergebende Zielerreichung für das jeweilige Vorstandsmitglied zudem mit einem Performance-Faktor, dem sogenannten 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 sowie anhand bestimmter Environment-, Social- und Governance- (ESG-) Ziele.

Die ESG-Ziele berücksichtigen dabei, basierend auf der Nachhaltigkeitsberichterstattung, Themen wie Mitarbeiterzufriedenheit, Diversity, Innovationskraft (z. B. Vitality Rate) oder Umwelt (z. B. Ökostromanteil).

Die Festlegung der Höhe des Multiplikators erfolgt durch Beschluss des Aufsichtsrats auf Vorschlag des Personalausschusses.

Die Festlegung des Multiplikators wird im Vergütungsbericht veröffentlicht. Zudem werden die für die Festlegung des Multiplikators verwendeten Kriterien im Vergütungsbericht transparent offengelegt und der daraus resultierende Multiplikator erläutert.

5.2.2. Mehrjährige variable Vergütung

5.2.2.1. Überblick über die mehrjährige variable Vergütung

Die mehrjährige variable Vergütung wird in Form eines virtuellen Performance Share Plans gewährt. Der virtuelle Performance Share Plan umfasst als langfristige Leistungskriterien den Return on Capital Employed („ROCE“) und den relativen Total Shareholder Return („relativer TSR“). Die Leistungskriterien werden über eine vierjährige Performance-Periode gemessen.

Durch den Aktienkursbezug des virtuellen Performance Share Plans werden die stetige Steigerung des Unternehmenswerts und die langfristige Entwicklung von Jenoptik incentiviert und die Interessen von Aktionären und Vorstand noch weiter angeglichen.

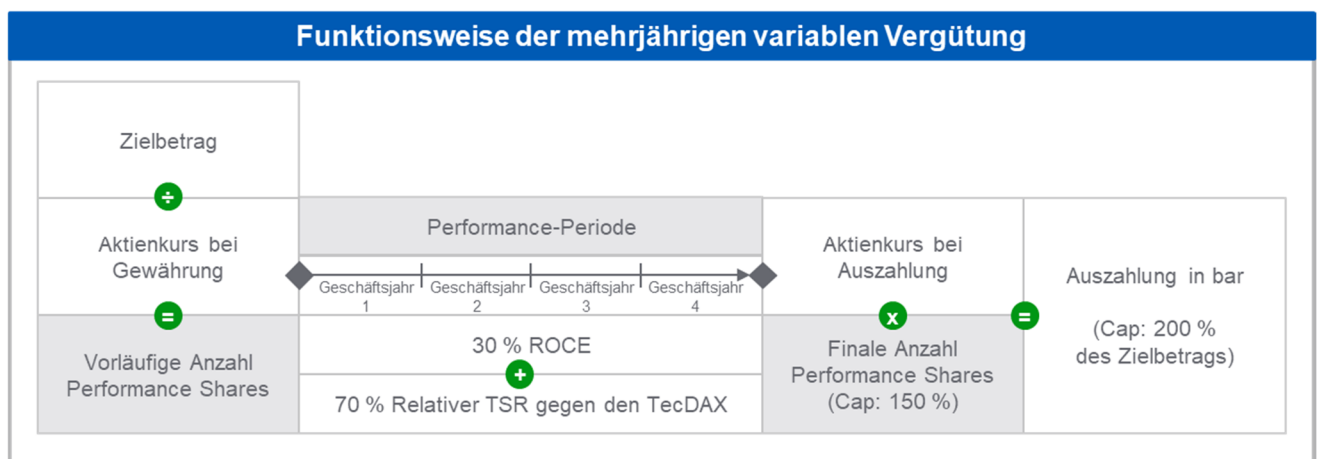
Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird ausgehend von dem individualvertraglich festgelegten Zielbetrag eine vorläufige Anzahl virtueller Performance Shares zugeteilt. Diese

Anzahl ermittelt sich, indem der jeweilige Zielbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Jenoptik-Aktie an den 60 Handelstagen vor Beginn der Performance-Periode („Aktienkurs bei Gewährung“) geteilt wird.

Die Anzahl der am Ende der vierjährigen Performance-Periode final zuzuteilenden virtueller Performance Shares ist abhängig von der Zielerreichung der beiden finanziellen Leistungskriterien ROCE und relativer TSR. Dabei ist sowohl ein kompletter Verfall der vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares möglich als auch eine Erhöhung dieser vorläufigen Anzahl auf das bis zu Eineinhalbfache.

Nach Abschluss der Performance-Periode wird die sich aus den beiden additiv verknüpften Leistungskriterien ergebende Zielerreichung mit der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares multipliziert und so die finale Anzahl der zuzuteilenden virtuellen Performance Shares ermittelt. Diese wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Jenoptik-Aktie an den 60 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode („Aktienkurs bei Auszahlung“) multipliziert. Der sich so ergebende Betrag wird in bar ausbezahlt. Die Auszahlung ist fällig mit der regulären Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performance-Periode. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 200 Prozent des Zielbetrags begrenzt.

Die folgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise des virtuellen Performance Share Plans dar:



Im Falle von Kapitalmaßnahmen (z. B. Aktiensplits) hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die Anzahl der dem Vorstandsmitglied zu Beginn der Performance-Periode vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares anzupassen, um den Anreizeffekt aufrecht zu erhalten.

Im Falle eines Delistings erhält das Vorstandsmitglied eine Entschädigung in Höhe der den Aktionären der Gesellschaft je Aktie zu bezahlenden Barabfindung. Der sich daraus ergebende Betrag wird ab diesem Zeitpunkt in vollem Umfang ausgezahlt.

a. ROCE

Als erstes finanzielles Leistungskriterium ist der ROCE mit einer Gewichtung von 30 Prozent maßgeblich. Der ROCE wird als Durchschnittswert über die vierjährige Performance-Periode betrachtet. Zur Berechnung des ROCE wird das EBIT durch das durchschnittlich gebundene operative Kapital dividiert.

Der ROCE dient als wertorientierter Indikator zur Unternehmenssteuerung von Jenoptik. Durch die Berücksichtigung des ROCE im Rahmen der mehrjährigen variablen Vergütung wird somit ein Anreiz für eine langfristige, auf die Steigerung der Wertschöpfung ausgerichtete, Unternehmensentwicklung gesetzt.

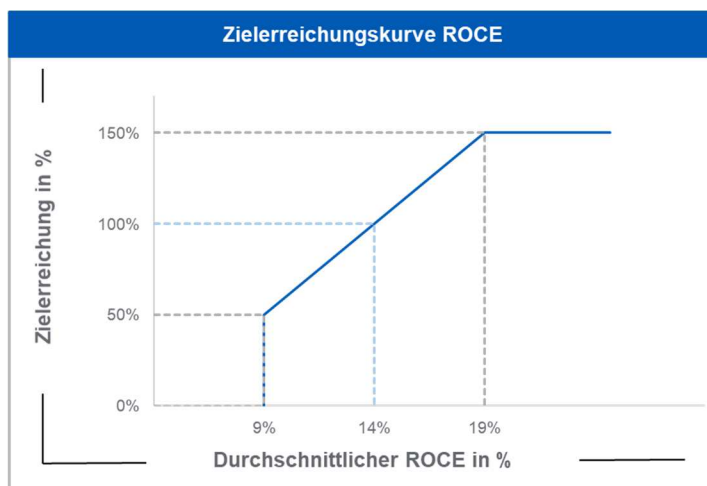
Als Zielwert hat der Aufsichtsrat aktuell einen durchschnittlichen ROCE von 14 Prozent festgelegt.

Die Zielerreichung für das ROCE-Leistungskriterium beträgt 50 Prozent, wenn der durchschnittlich erreichte ROCE über die Performance-Periode um 5 Prozentpunkte unterhalb des Zielwerts liegt („unterer Cap“). Liegt der erreichte durchschnittliche ROCE um mehr als 5 Prozentpunkte unterhalb des Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent.

Die Zielerreichung für das ROCE-Leistungskriterium kann maximal 150 Prozent betragen. Diese wird erreicht, wenn der durchschnittliche ROCE über die Performance-Periode um 5 Prozentpunkte oder mehr über dem Zielwert liegt („oberer Cap“). Ein Übertreffen des ROCE-Zielwerts um mehr als 5 Prozentpunkte resultiert nicht in einer höheren Zielerreichung.

Zwischen den genannten Zielerreichungspunkten (50 Prozent/100 Prozent/150 Prozent) wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurve für das ROCE-Leistungskriterium stellt sich aktuell wie folgt dar:



Sofern der Aufsichtsrat für künftige Tranchen des virtuellen Performance Share Plans abweichende ROCE-Werte festlegt, um bei wesentlichen Änderungen der Rahmenbedingungen weiterhin eine adäquate Anreizsetzung sicherzustellen, werden derartige Anpassungen im Vergütungsbericht nachträglich offengelegt und erläutert.

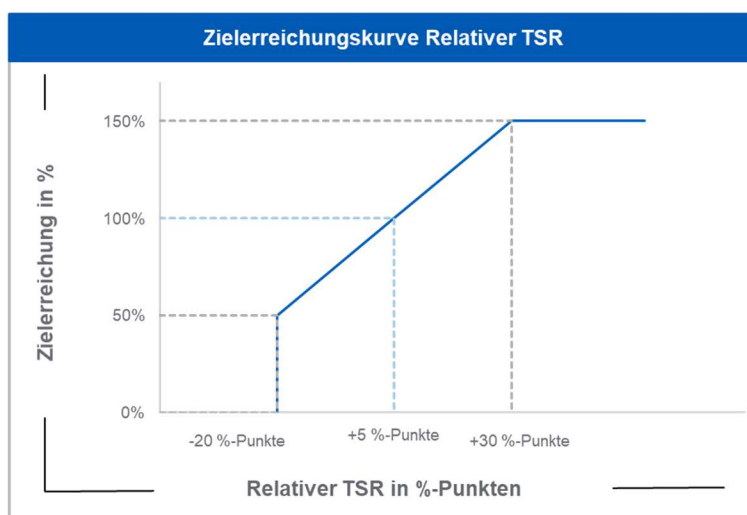
b. Relativer Total Shareholder Return

Als zweites Leistungskriterium wird mit einer Gewichtung von 70 Prozent die Entwicklung des Total Shareholder Returns von Jenoptik im Vergleich zum TecDAX über die Performance-Periode berücksichtigt („relativer TSR“). Durch die Berücksichtigung des relativen TSR fließt neben einem internen auch ein externes Leistungskriterium in die mehrjährige variable Vergütung ein. Durch die Incentivierung einer erfolgreichen Kapitalmarkt-Performance erfolgt somit eine weitere Angleichung der Interessen des Vorstands und der Aktionäre. Zeitgleich schafft eine solide Kapitalmarkt-Performance die Basis für eine langfristige Wertschöpfung und die Verwirklichung der Wachstumsziele von Jenoptik.

Der relative TSR beschreibt die Differenz in Prozentpunkten zwischen der Kursänderung inklusive fiktiv reinvestierter Dividenden der Jenoptik-Aktie und der Veränderung des TecDAX Performanceindex über die Performance-Periode. Zur Ermittlung des relativen TSR werden 60 Handelstage vor Beginn und vor Ende der Performance-Periode ins Verhältnis gesetzt.

Dem relativen TSR als Leistungskriterium ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Als Zielwert für eine 100-prozentige Zielerreichung wird 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 hin auf 150 Prozent begrenzt. Diese wird bei einem relativen TSR von plus 30 Prozentpunkten oder mehr erreicht („oberer Cap“). Zwischen den genannten Zielerreichungspunkten (50 Prozent/100 Prozent/150 Prozent) wird die Zielerreichung linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium „relativer TSR“ stellt sich wie folgt dar:



Die tatsächliche Zielerreichung je Leistungskriterium über die Performance-Periode wird nachträglich im Vergütungsbericht nach Abschluss der Performance-Periode ausgewiesen.

5.2.3. Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat kann mittels des Multiplikators die einjährige variable Vergütung reduzieren („Malus“), soweit es in dem Verhalten des Vorstandsmitglieds gewichtige Gründe gibt, die aber nicht schwerwiegend genug sind, eine Kündigung oder eine Haftung wegen Pflichtverletzung zu begründen.

Zudem ist die Gesellschaft berechtigt, eine Rückzahlung der mehrjährigen variablen Vergütung („Clawback“) zu verlangen, falls sich innerhalb von drei Jahren nach deren Auszahlung 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 muss.

Ungeachtet der vorstehenden Regelungen bleiben die Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Schadensersatz gegenüber der Gesellschaft nach § 93 Abs. 2 AktG sowie die Möglichkeit der Herabsetzung der Vergütung nach § 87 Abs. 2 AktG unberührt.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

6.1. Laufzeit der Vorstandsdienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder haben eine feste Laufzeit. Eine vorzeitige Beendigung durch eine ordentliche Kündigung ist somit ausgeschlossen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB bleibt hiervon jedoch unberührt.

Die Laufzeit der Dienstverträge für neu bestellte Vorstandsmitglieder beträgt längstens drei Jahre, für wiederbestellte Vorstandsmitglieder beträgt die Vertragsdauer maximal fünf Jahre.

6.2. Nebentätigkeiten, interne und externe Aufsichtsratsmandate

Die Ausübung von Nebentätigkeiten erfordert die vorherige Zustimmung durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, soweit nicht gesetzlich eine Zustimmung durch den Aufsichtsrat als Ganzes erforderlich ist.

Soweit das Vorstandsmitglied Vergütungen aus der Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten oder vergleichbaren Mandaten im Rahmen des Jenoptik-Konzerns erhält, sind diese in voller Höhe an die JENOPTIK AG abzuführen.

Bei etwaigen Vergütungen für vom Aufsichtsratsvorsitzenden oder Aufsichtsrat genehmigte Aufsichtsrats- und vergleichbare Mandate außerhalb des Jenoptik-Konzerns entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit diese an die JENOPTIK AG abzuführen sind.

6.3. Vorzeitige Beendigung

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 sind, 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.

Unabhängig vom Grund des Ausscheidens besteht für das ausgeschiedene Vorstandsmitglied kein Anspruch auf eine Zahlung von Überbrückungsleistungen nach seinem Ausscheiden.

6.4. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für den Vorstandsvorsitzenden ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Dienstvertrags vereinbart. Als Entschädigung für das Wettbewerbsverbot wird ein Betrag von 50 Prozent der Jahresvergütung gezahlt. Die Jahresvergütung umfasst die Grundvergütung, die variablen Vergütungsbestandteile sowie den jährlichen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung. Eine etwaige gezahlte Abfindung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet. Jenoptik kann vor Beendigung des Dienstverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten, sodass sie mit Ablauf einer Frist von sechs Monaten ab der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei wird. Bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern behält sich der Aufsichtsrat die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots entsprechend der vorstehenden Bedingungen vor.

6.5. Dienstunfähigkeit und Tod

Wird ein Vorstandsmitglied unverschuldet dienstunfähig, besteht ein Anspruch auf die Fortzahlung der Grundvergütung in voller Höhe für die Dauer von sechs Monaten und für die Dauer von weiteren sechs Monaten in Höhe von 50 Prozent. Kommt es nach einer Dienstverhinderung zu einer weiteren, auf dieselbe Ursache zurückzuführenden Dienstverhinderung, werden in einem Gesamtzeitraum von drei Jahren, beginnend mit der ersten Dienstverhinderung, maximal sechs Monatsgehälter voll und sechs Monatsgehälter zur Hälfte fortbezahlt. Eine zeitanteilige Kürzung der einjährigen variablen Vergütung wird vorgenommen, soweit im Referenzjahr der Zeitraum der Dienstverhinderung ununterbrochen mehr als zwei Monate betrug oder die Verpflichtung zur Erbringung der Dienstleistung aus anderen Gründen ruhte. Die übrigen Leistungen gemäß dem jeweiligen Dienstvertrag (Dienstwagen, Versicherungen und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung) werden für die Dauer der vorstehend vereinbarten Fortzahlung der Grundvergütung ungekürzt weitergewährt. Etwaige Krankengeldzahlungen werden auf die Fortzahlungen der Vergütung angerechnet.

Verstirbt das Vorstandsmitglied, erhalten der hinterbliebene Ehepartner und weitere Hinterbliebene, denen das Vorstandsmitglied zu Lebzeiten aufgrund gesetzlicher Unterhaltungspflicht Unterhalt geleistet hatte, neben der Grundvergütung für den Sterbemonat für drei weitere Monate ein Sterbegeld in Höhe der Grundvergütung. Sofern keine

unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen vorhanden sind, werden an die Erben lediglich die bis zum Todestag fällig gewordenen Bezüge, gegebenenfalls zeitanteilig gekürzt, ausgezahlt.

7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Während ungünstige Marktentwicklungen nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände gelten, kann eine Abweichung beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss auf Vorschlag des Personalausschusses festzustellen.

Von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems kann abgewichen werden: Vergütungsstruktur, finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien und ihre Bemessungsmethoden, Performance-Perioden und Auszahlungszeitpunkte.

Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung wiederherzustellen.

Soweit der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweicht, werden in jedem Fall die Notwendigkeit hierzu sowie das Vorgehen im Vergütungsbericht erläutert und die hiervon betroffenen Vergütungskomponenten gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG benannt.