

# Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Das bisherige Vergütungssystem für den Vorstand der JENOPTIK AG (im Folgenden „Vergütungssystem 2021“) wurde auf der Ordentlichen Hauptversammlung vom 9. Juni 2021 mit 75,96 Prozent Zustimmung und damit der erforderlichen Mehrheit gebilligt und ist seit dem Geschäftsjahr 2021 wirksam.

Personalausschuss und Aufsichtsrat haben das Vergütungssystem 2021 vor dem Hintergrund von Neubestellungen im Vorstand und neuer strategischer Überlegungen im Jahr 2022 überprüft und überarbeitet. Dabei wurde auch das Feedback der Aktionäre berücksichtigt.

Bei der Überarbeitung des Vergütungssystems 2021 lag der Fokus darauf, dieses in Einklang mit der seit 2022 geltenden strategischen Agenda „More Value“ zu bringen und einen stärkeren Aktienbezug zur weiteren Harmonisierung der Vorstands- und Aktionärsinteressen herzustellen.

Ziel der Agenda „More Value“ ist ein nachhaltiges und profitables Wachstum in den photonischen Kernmärkten. Um dieses Ziel zu erreichen, sieht die Agenda eine Fokussierung des Portfolios auf Geschäfte mit hoher strategischer und finanzieller Relevanz für Jenoptik sowie Wachstum in drei Kernmärkten – Halbleiter & Elektronik, Life Science & Medizintechnik sowie Smart Mobility – vor. Mit dieser Strategie soll bis 2025 eine Steigerung des Umsatzes auf ca. 1,2 Mrd. Euro und eine EBITDA-Marge von rund 20 Prozent erreicht werden.

Entsprechend dieser Zielsetzung werden die strategierelevanten Kennzahlen Umsatzwachstum, EBITDA-Marge und ROCE weiterhin in der Vorstandsvergütung berücksichtigt. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Jenoptik ist ein weiterer Baustein der Agenda „More Value“. Jenoptik ist der Überzeugung, dass ökonomische Ziele und damit profitables Wachstum nur im Einklang mit verantwortungsvollem Verhalten gegenüber Umwelt und Gesellschaft zu erreichen sind. Entsprechend rückt Nachhaltigkeit mit den Kerntemen Environment, Social und Governance („ESG“) im überarbeiteten Vergütungssystem weiter in den Fokus und wird explizit auch in der langfristigen variablen Vergütung verankert.

Im Rahmen der langfristigen Vergütungskomponente wird die Kapitalmarkt-Performance zukünftig zusätzlich im Vergleich mit relevanten Wettbewerbern und Branchenunternehmen betrachtet und trägt damit zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären bei. Zu diesem Zweck wird zusätzlich eine Aktienhalteverpflichtung für die Mitglieder des Vorstands eingeführt. Zur Schärfung der bestehenden Governance-Strukturen wird zudem die Handlungsfähigkeit des Aufsichtsrats im Falle von Compliance-widrigem Handeln gestärkt. So kann der Aufsichtsrat nun zusätzlich zu den bestehenden Regelungen unter bestimmten Voraussetzungen bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern oder noch nicht ausgezahlte Vergütungsbestandteile einbehalten, sollte ein Compliance-Tatbestand vorliegen.

Auf Basis des Vergütungssystems 2021 wurden vom Personalausschuss konkrete Anpassungen erarbeitet, die der Aufsichtsrat am 23. November 2022 beschlossen hat. Das überarbeitete Vergütungssystem wird gemäß § 120a AktG am 7. Juni 2023 der ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt. Es gilt sowohl für neubestellte als auch für bereits amtierende Vorstandsmitglieder (mit Ausnahme des mit Ablauf des 31. März 2023 ausgeschiedenen Herrn Hans-Dieter Schumacher), und wird unter der aufschiebenden Bedingung der Zustimmung der Hauptversammlung rückwirkend zum 1. Januar 2023 zur Anwendung kommen.

## 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 weiterentwickeln. Dabei sind vor allem die Kernmärkte Halbleiter & Elektronik, Life Science & Medizintechnik und Smart Mobility relevant. Daneben sind Innovation und Internationalisierung weitere zentrale Bausteine der Konzernstrategie.

Um die Unternehmensstrategie umzusetzen, werden die Kernkompetenzen auf das Gebiet der Photonik fokussiert, verbunden mit verstärkten Investitionen in für Jenoptik relevanten Geschäftsbereichen 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 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 aktuellen Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK“). Außerdem wurden bei dem Vergütungssystem 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 (ESG-Kriterien) in der einjährigen und mehrjährigen 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:**

Mit einem Anteil von 50 Prozent ist ein großer Teil der variablen Vergütung an die langfristige Performance und den Kurs der Jenoptik-Aktie gekoppelt. Des Weiteren sind die Vorstände verpflichtet, während ihrer Bestellung Aktien der JENOPTIK AG zu erwerben und zu halten. Dadurch trägt das Vergütungssystem 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 Satz 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 bisherige Vergütungssystem 2021 wurde von der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 gebilligt. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat am 23. November 2022 beschlossen und wird der Hauptversammlung der JENOPTIK AG am 7. Juni 2023 zur Billigung vorgelegt. Bei der Ausarbeitung des überarbeiteten 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 überarbeitete Vergütungssystem soll nach Billigung durch die Hauptversammlung für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder mit Ausnahme von Hans-Dieter Schumacher, der mit Wirkung zum 31. März 2023 aus dem Unternehmen ausgeschieden ist, rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 gelten.

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

Der Aufsichtsrat legt eine in ihrer 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. Diese beiden Indizes wurden gewählt, da die enthaltenen Unternehmen in großen Teilen hinsichtlich Land und Branche mit Jenoptik vergleichbar sind und Jenoptik selbst im TecDax gelistet ist und zum Zeitpunkt der Überarbeitung des Vergütungssystems auch im SDax gelistet war. 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.

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 sowie der Belegschaft, unterteilt in außertarifliche Mitarbeiter und Tarifmitarbeiter, unterzogen.

### **4. Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands**

#### **4.1. Bestandteile der Vergütung und Anpassungen des Vergütungssystems**

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 des überarbeiteten Vergütungssystems überblicksartig zusammen und stellt zur besseren Vergleichbarkeit insbesondere auch die wesentlichen Änderungen zum Vergütungssystem 2021 dar:

Vergütungselement	Vergütungssystem 2021	Überarbeitetes Vergütungssystem
<b>Fixe, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>		
Grundvergütung	• Fixe, vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird	
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Firmenfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung</li> <li>• Unfallversicherung</li> <li>• D&amp;O-Versicherung</li> </ul>	
Betriebliche Altersversorgung	• Beitragsorientierte Versorgung im Rahmen einer Unterstützungskasse	
<b>Variable, erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile</b>		
<b>Einjährige variable Vergütung</b>		
Plantyp	• Zielbonusmodell	
Begrenzung / Cap	• 200 % des Zielbetrags	
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 %: Umsatzwachstum</li> <li>• 40 %: EBITDA-Marge</li> <li>• 20 %: Cash Conversion Rate</li> <li>• Multiplikator (0,8 – 1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie von ESG-Zielen</li> </ul>	
Auszahlung	• Nach Abschluss des jeweiligen Geschäftsjahrs in bar	
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>		
Plantyp	• Virtueller Performance Share Plan	
Begrenzung / Cap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielerreichung: 150 % je Ziel</li> <li>• Auszahlung: 200 % des Zielbetrags</li> </ul>	
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 %: Return on Capital Employed (ROCE)</li> <li>• 70 %: Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen den TecDAX</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 %: Return on Capital Employed (ROCE)</li> <li>• 50 %: Relativer Total Shareholder Return (25 % TecDAX &amp; 25 % individuelle Vergleichsgruppe)</li> <li>• 20 %: ESG-Ziele</li> </ul>
Performance-Periode	• Vier Jahre	
Auszahlung	• Nach der vierjährigen Performance-Periode in bar	
<b>Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b>		
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstandsvorsitzender: 2.550.000 € p.a.</li> <li>• Ordentliche Vorstandsmitglieder: 1.800.000 € p.a.</li> </ul>	
<b>Weitere vertragliche Regelungen</b>		
Share Ownership Guidelines	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SOG-Ziel: 100 % der Jahres-Brutto-Grundvergütung</li> <li>• Haltedauer: Bis zum Ende der Vorstandstätigkeit</li> </ul>
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit zur Reduzierung der einjährigen variablen Vergütung über den Multiplikator</li> <li>• Recht der Gesellschaft auf Rückzahlung der mehrjährigen variablen Vergütung (sog. Clawback)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit zur Reduzierung der einjährigen variablen Vergütung über den Multiplikator</li> <li>• Recht der Gesellschaft auf Reduktion oder Rückzahlung der einjährigen und mehrjährigen variablen Vergütung (sog. Malus und Clawback)</li> </ul>

Die Anpassungen, die im Rahmen des überarbeiteten Vergütungssystems beschlossen wurden, umfassen Änderungen in der mehrjährigen variablen Vergütung, die Einführung einer Aktienhalteverpflichtung für die Vorstände sowie geschärfte Regelungen zum Einbehalt („Malus“) und zur Rückforderung („Clawback“) variabler Vergütungsbestandteile. Die konkreten Anpassungen sowie deren Hintergründe werden im Folgenden beschrieben und erläutert.

#### 4.1.1. Anpassung in der mehrjährigen variablen Vergütung

Anpassungen in der mehrjährigen variablen Vergütung beinhalten zum einen die Einführung von Nachhaltigkeitszielen aus den Bereichen Environment, Social und Governance („ESG“) sowie zum anderen Anpassungen bei der Berechnung sowie der Vergleichsgruppe des Leistungskriteriums „relativer Total Shareholder Return“ („relativer TSR“).

##### 4.1.1.1. Einführung von ESG-Zielen in die mehrjährige variable Vergütung

Im überarbeiteten Vergütungssystem werden ESG-Ziele neben der Berücksichtigung in der einjährigen variablen Vergütung auch in der mehrjährigen variablen Vergütung verankert. Dies betont die hohe Bedeutung der Nachhaltigkeit sowohl im operativen Handeln als auch in der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Die Gewichtung der ESG-Ziele mit 20 Prozent unterstreicht diese Relevanz.

#### 4.1.1.2. Anpassung des relativen TSR

Bei der Überarbeitung des Vergütungssystems lag der Fokus auch auf einem direkteren Vergleich von Jenoptik mit relevanten Vergleichsunternehmen. Zu diesem Zweck wurde die Berechnung des relativen TSR überarbeitet. Zum einen wurde die Gruppe der zu vergleichenden Unternehmen erweitert, indem neben dem TecDax nun eine zusätzliche Gruppe von börsennotierten Vergleichsunternehmen herangezogen wird. Durch den weiterhin bestehenden Vergleich mit dem TecDax misst Jenoptik sich an einem deutschen Markt, der allgemeine Marktentwicklungen für den für Jenoptik relevanten Technologie-Markt abbildet. Darüber hinaus werden zukünftig auch ausgewählte internationale, in den von Jenoptik adressierten Märkten tätige Unternehmen in einer zweiten Vergleichsgruppe berücksichtigt. Dies erweitert den Fokus der betrachteten Unternehmen und schließt weitere Kriterien im Hinblick auf Strategie und Branche bei der Beurteilung der Kapitalmarkt-Performance ein. Über den Vergleich mit nationalen und internationalen Unternehmen wird das für Jenoptik relevante Markt- und Wettbewerbsumfeld umfassender abgebildet. In Einklang mit der Einführung einer individuellen Vergleichsgruppe wurde das Vergleichsverfahren der Entwicklung des relativen TSR zudem auf ein Rankingverfahren angepasst. Dies stärkt den Charakter eines direkteren Vergleichs mit Wettbewerbern und anderen Unternehmen der gleichen Branche.

Die Gewichtung des relativen TSR wurde zu Gunsten der eingeführten ESG-Ziele von 70 auf 50 Prozent reduziert. Das Leistungskriterium ROCE wird weiterhin mit einer Gewichtung von 30 Prozent berücksichtigt, da der ROCE in der Agenda 2025 „More Value“ eine zentrale Kennzahl darstellt und weiterhin im Fokus stehen soll.

#### 4.1.2. Einführung einer Aktienhalteverpflichtung

Das überarbeitete Vergütungssystem verpflichtet den Vorstand, Aktien der JENOPTIK AG zu erwerben und zu halten. Durch die Aktienhalteverpflichtung wird der Aktienbezug weiter gestärkt und die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts stärker in den Fokus gerückt. Zudem sendet die Aktienhalteverpflichtung ein klares Signal des Vertrauens in die strategische Ausrichtung und den langfristigen Erfolg des Unternehmens und führt zu einer weiteren Harmonisierung der Interessen von Vorstand und Aktionären.

#### 4.1.3. Schärfung der Malus und Clawback Regelung

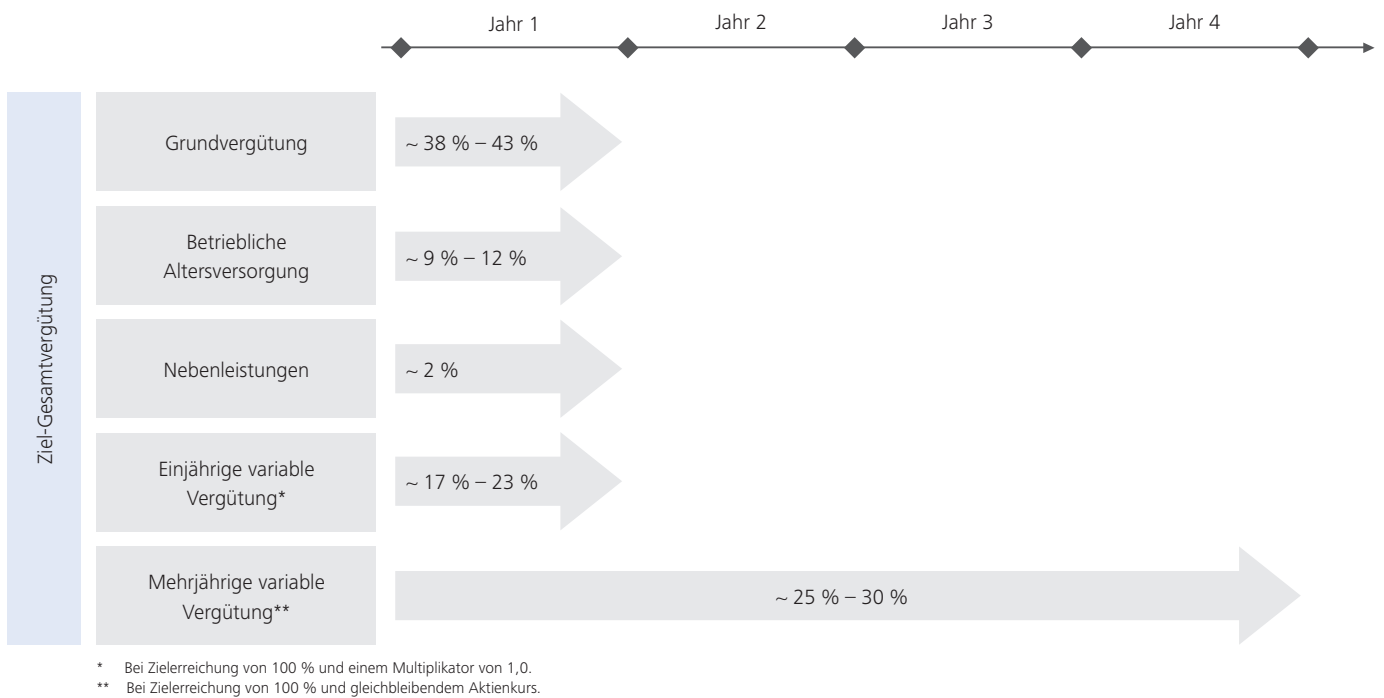
Die Überarbeitung des Vergütungssystems wurde zum Anlass genommen, bestehende Governance-Strukturen weiter zu schärfen. Konkret sieht Jenoptik neben der bereits bestehenden Rückforderungsmöglichkeit der mehrjährigen variablen Vergütung nun ebenfalls die Möglichkeit zur Reduktion oder Rückforderung der gesamten variablen Vergütung vor.

### 4.2. Vergütungsstruktur

Der Anteil der Grundvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt rund 38 bis rund 43 Prozent. Der Anteil der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung beträgt rund 42 bis rund 53 Prozent 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 rund 2 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung, während die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zwischen 9 Prozent und 12 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 ausbezahlt. 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. Daneben können den Mitgliedern des Vorstands in ihren Dienstverträgen weitere Versicherungsleistungen zugesagt werden. 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.

Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, zukünftig anstelle der Versorgungszusage einen fixen Betrag zur selbstständigen Altersvorsorge durch das Vorstandsmitglied zu gewähren (Versorgungsentgelt).

## 5.2. Variable Vergütungsbestandteile

### 5.2.1. Einjährige variable Vergütung

#### 5.2.1.1. Überblick über die einjährige variable Vergütung

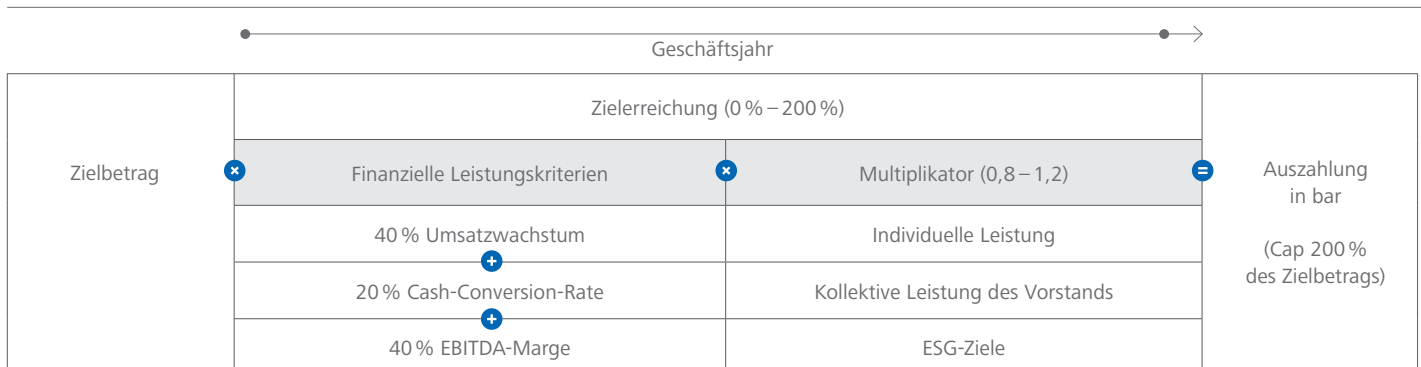
Jenoptik gewährt seinen Vorstandsmitgliedern eine einjährige variable Vergütung in Form eines Zielbonusmodells und incentiviert hierdurch sowohl die operative Umsetzung wichtiger strategischer Ziele als auch die Berücksichtigung nicht-finanzieller Leistungskriterien.

Die Messung der Performance der Vorstandsmitglieder knüpft zum einen an finanzielle Leistungskriterien an: Umsatzwachstum, EBITDA-Marge und Cash Conversion Rate. Zum anderen werden weitere relevante kurzfristig messbare ESG-Ziele 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.

#### Funktionsweise der einjährigen variablen Vergütung

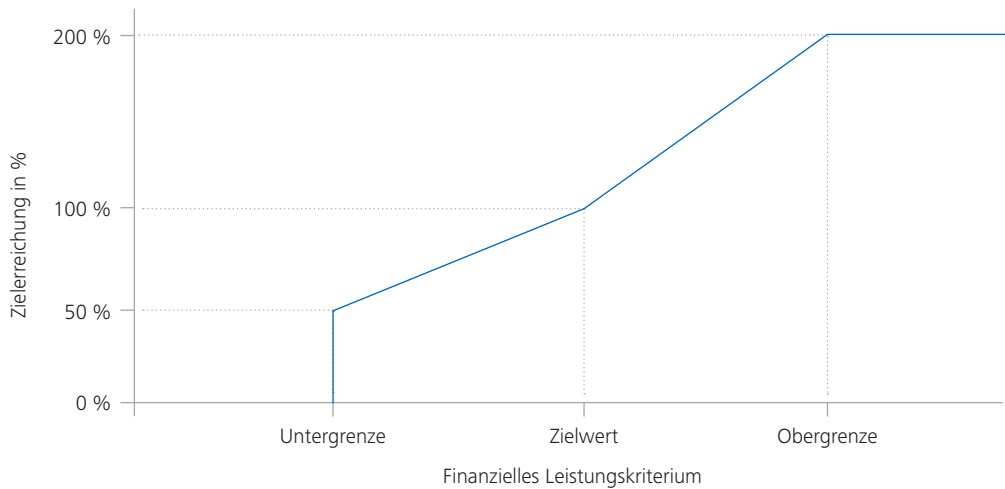


#### 5.2.1.2. Finanzielle Leistungskriterien der einjährigen variablen Vergütung

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:

#### Zielerreichungskurve finanzielle Leistungskriterien



Im Falle eines unterjährig 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 kann sowohl organisches als auch anorganisches Umsatzwachstum berücksichtigt werden. Das Umsatzwachstum wird dabei mit 40 Prozent gewichtet. Bis zu 25 Prozent davon können auf das anorganische Umsatzwachstum entfallen.

Zur Ermittlung der Zielerreichung für organisches 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 unter bestimmten Bedingungen herausgerechnet.

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

Für das anorganische Umsatzwachstum wird auf den Gesamtumsatz des akquirierten Unternehmens oder Unternehmensteils im gesamten jeweiligen Geschäftsjahr unabhängig vom Erwerbszeitpunkt abgestellt. Durch die Berücksichtigung des anorganischen Umsatzwachstums kann ein Anreiz gesetzt werden, den Umsatz durch geeignete Akquisitionen zu erhöhen. Durch Akquisitionen kann auch das strategisch gesetzte Ziel der weiteren Internationalisierung vorangetrieben werden.

#### b. EBITDA-Marge

Mit einer Gewichtung von 40 Prozent wird die EBITDA-Marge in Prozent als zweites 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 bei Investitionen neben der absoluten Höhe des erzielbaren Umsatzes auch die Profitabilität des jeweiligen Investments stets im Fokus der Entscheidungen steht.

### c. Cash Conversion Rate

Drittes finanzielles Leistungskriterium ist die Cash Conversion Rate mit einer Gewichtung von 20 Prozent. Diese setzt den Free Cashflow und das EBITDA zueinander ins Verhältnis und ist seit 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 im betreffenden Geschäftsjahr 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 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 kurzfristig messbarer ESG-Ziele.

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

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 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“), den relativen Total Shareholder Return („relativer TSR“) sowie ESG-Ziele. 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.

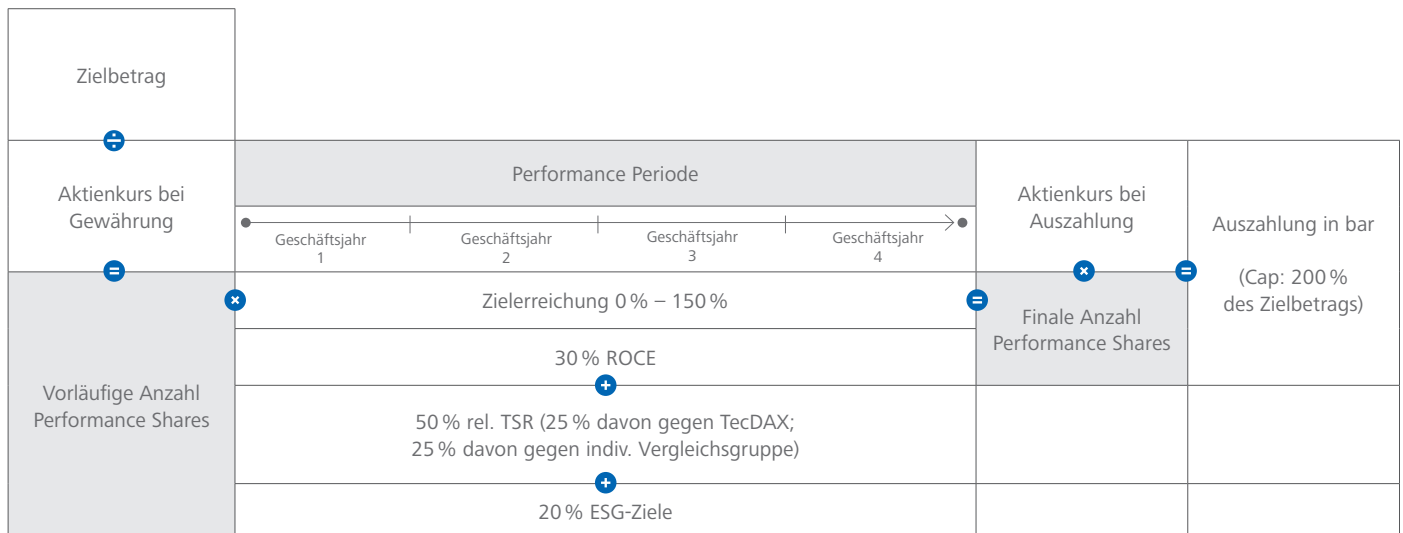
Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird, ausgehend von dem individualvertraglich festgelegten Zielbetrag, eine vorläufige Anzahl virtueller Performance Shares zugeteilt. Diese Anzahl ermittelt sich, indem der jeweilige Zielbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Jenoptik-Aktie an den 60 Handelstagen vor Beginn der Performance-Periode („Aktienkurs bei Gewährung“) geteilt wird.

Die Anzahl der am Ende der vierjährigen Performance-Periode final zuzuteilenden virtuellen Performance Shares ist abhängig von der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien ROCE und relativer TSR sowie den nicht-finanziellen ESG-Zielen. 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 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:

### Funktionsweise der mehrjährigen variablen Vergütung



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 Konzern-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.

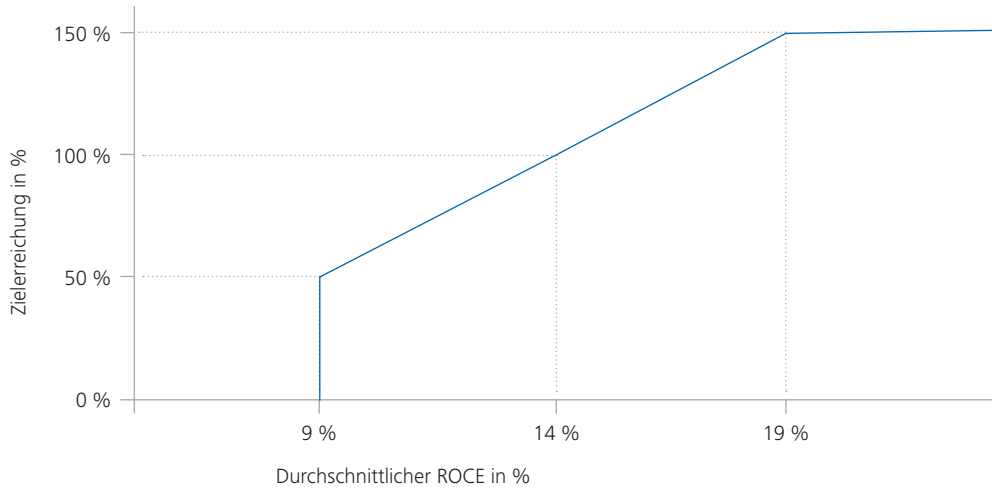
Die Zielerreichung für das ROCE-Leistungskriterium kann maximal 150 Prozent betragen. Diese wird erreicht, wenn der durchschnittliche ROCE über die Performance-Periode um 5 Prozentpunkte oder mehr über dem Zielwert liegt („oberer Cap“). Ein Übertreffen des ROCE-Zielwerts um mehr als 5 Prozentpunkte führt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

---

#### Zielerreichungskurve ROCE



---

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 50 Prozent die Entwicklung des relativen TSR von Jenoptik im Vergleich zu anderen Unternehmen über die Performance-Periode berücksichtigt. Hierbei entfallen 25 Prozent auf einen Vergleich zum TecDax und 25 Prozent auf einen Vergleich zu einer individuellen Vergleichsgruppe internationaler börsennotierter Unternehmen, die in den von Jenoptik adressierten Märkten tätig sind. Durch die Berücksichtigung des relativen TSR fließen neben internen auch externe Leistungskriterien 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. Zugleich spiegelt eine solide Kapitalmarkt-Performance eine langfristige Wertschöpfung und die Verwirklichung der Wachstumsziele von Jenoptik wider.

Der relative TSR beschreibt die Differenz in Prozentpunkten zwischen der Kursänderung der Jenoptik-Aktie inklusive fiktiv reinvestierter Dividenden und der Veränderung des jeweiligen Vergleichsindex über die Performance-Periode. Zur Ermittlung des relativen TSR wird der durchschnittliche Aktienkurs 60 Handelstage vor Beginn und vor Ende (in diesem Falle unter Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Dividenden) der Performance-Periode ins Verhältnis gesetzt.

Als Vergleichsgruppe werden zum einen die Unternehmen des TecDax und zum anderen die Unternehmen einer individuellen Vergleichsgruppe herangezogen. Die individuelle Vergleichsgruppe besteht derzeit aus folgenden Unternehmen:

---

#### Unternehmen der individuellen Vergleichsgruppe

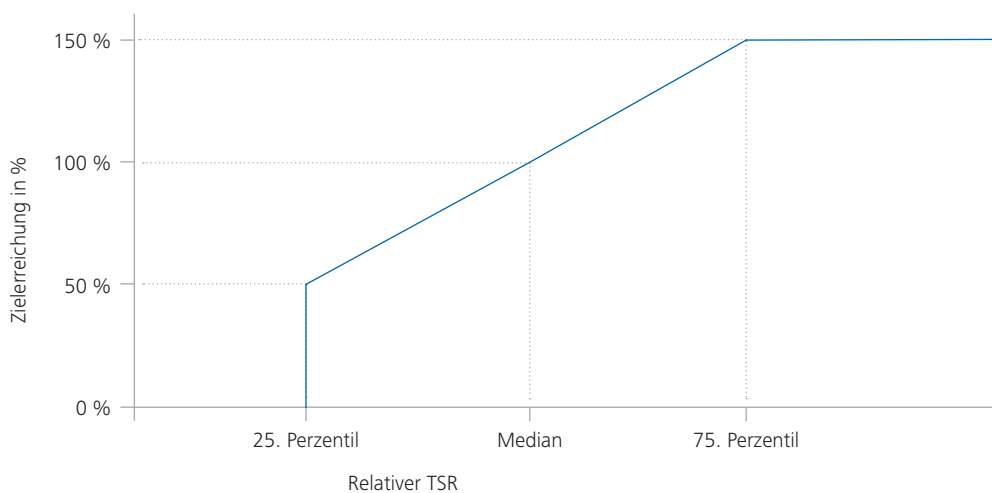
- Basler AG
  - Coherent. Inc.
  - Corning Inc.
  - Gooch & Housego PLC
  - INDEX Corporation
  - IPG Photonics Corporation
  - Kapsch AG
  - LPKF Laser & Electronics AG
  - Lumentum Holdings Inc.
  - MKS Instruments, Inc.
  - Novanta Inc.
  - Q-Free ASA
  - Sensys Gatso Group AB
-

Sollten einzelne Unternehmen der Vergleichsgruppe zukünftig in ihrer aktuellen Form nicht mehr existieren oder als vergleichbare Unternehmen nicht mehr angemessen oder (z.B. mangels Börsennotierung) nicht mehr geeignet sein, behält sich der Aufsichtsrat vor, vor Beginn einer neuen Tranche einzelne Unternehmen aus der Vergleichsgruppe zu entfernen oder hinzuzufügen. Die Anzahl der Unternehmen in der Vergleichsgruppe beträgt mindestens zehn Unternehmen.

Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt für den relativen TSR der JENOPTIK AG im Vergleich zum TecDax sowie im Vergleich mit der individuellen Vergleichsgruppe getrennt voneinander. Hierfür werden die TSR-Werte aller Unternehmen der Vergleichsgruppe in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung von Jenoptik bestimmt. Die Zielerreichung ermittelt sich anhand dieser relativen Positionierung, dem sogenannten Perzentil. Hierbei ist eine ambitionierte Zielerreichungskurve hinterlegt. Der Zielwert für eine 100-prozentige Zielerreichung ist erreicht, wenn der relative TSR der Jenoptik innerhalb der Vergleichsgruppe am Median liegt. Das heißt, die Aktienkursentwicklung von Jenoptik inklusive Dividende über die Performance-Periode entspricht dem mittleren Unternehmen der jeweiligen Vergleichsgruppe. Liegt die Entwicklung des relativen TSR der Jenoptik am 25. Perzentil innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppe, führt dies zu einer Zielerreichung von 50 Prozent („unterer Cap“). Liegt die Entwicklung des relativen TSR unterhalb des 25. Perzentils, fällt die Zielerreichung auf 0 Prozent. Ebenso ist die Zielerreichung nach oben hin auf 150 Prozent begrenzt. Diese wird bei einer Positionierung des relativen TSR am oder oberhalb des 75. Perzentils 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:

Zielerreichungskurve Relativer TSR



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

### c. Environment-, Social- und Governance- („ESG“-) Ziele

Mit einer Gewichtung von 20 Prozent werden Nachhaltigkeitsziele aus den Bereichen Environment, Social und Governance in der mehrjährigen variablen Vergütung berücksichtigt. Grundlage für die Zielauswahl für die jeweilige Tranche des Performance Share Plans bildet ein Kriterienkatalog, der aus der Wesentlichkeitsmatrix abgeleitet ist. Aus diesem Kriterienkatalog werden zwei bis vier konkrete langfristig messbare ESG-Ziele zu Beginn jedes Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat ausgewählt und deren Gewichtung definiert. Die konkreten langfristigen ESG-Ziele, die tatsächliche Zielerreichung und die Gewichtung werden ex post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

### 5.2.3. Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat kann mittels des Multiplikators die einjährige variable Vergütung reduzieren, 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.

Im Falle von vorsätzlichen Pflichtverstößen eines Mitglieds des Vorstands in Form der Verletzung wesentlicher Bestimmungen des unternehmensinternen Code of Conduct, der Verletzung wesentlicher dienstvertraglicher Pflichten oder der Verletzung wesentlicher Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, die die Voraussetzungen einer groben Pflichtverletzung erfüllen und einen Widerruf der Bestellung zum Mitglied des Vorstands rechtfertigen, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, die für das Jahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, zugesagt wurde, nach seinem billigen Ermessen (§ 315 BGB) teilweise oder vollständig auf Null reduzieren („Malus“). Unter der genannten Voraussetzung kann der Aufsichtsrat auch die bereits ausbezahlte variable Vergütung, die für das Jahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, zugesagt wurde, nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) teilweise oder vollständig zurückfordern („Clawback“). Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn der maßgebliche Verstoß mehr als 7 Jahre zurückliegt.

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.

### 5.2.4. Aktienhalteverpflichtung

Um den Aktienbezug weiter zu stärken und die Mitglieder des Vorstands noch stärker zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts im Sinne der Aktionäre zu incentivieren, sind diese verpflichtet, Aktien der Jenoptik zu erwerben und für die Dauer des Vorstandsmandats zu halten. Dadurch wird eine direkte Beteiligung der Vorstandsmitglieder an der Wertentwicklung des Unternehmens erreicht und das Vertrauen des Vorstands in die strategische Ausrichtung und den langfristigen Erfolg des Unternehmens unterstrichen.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, bis zum Ablauf der Aufbauphase von vier Jahren Aktien in Höhe von 100 Prozent der Jahres-Brutto-Grundvergütung zu erwerben und diese bis zum Ende der Vorstandstätigkeit zu halten.

## 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 neubestellte 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 auf die Vorstandsvergütung anzurechnen.

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 Vorstandsmitglieds nach § 84 Abs. 4 AktG i. V. m. den einschlägigen Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes bleiben die dienstvertraglichen Rechte grundsätzlich unberührt. Das Recht des Vorstandsmitglieds sowie der Gesellschaft, das Dienstverhältnis außerordentlich und mit sofortiger Wirkung aus wichtigem Grund zu kündigen, bleibt unberührt. In diesen Fällen 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 Berechnung der maximalen Abfindung und die Festlegung der Modalitäten ihrer Auszahlung erfolgen in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des DCGK in der im Beendigungszeitpunkt geltenden Fassung. Bereits vorläufig zugeteilte virtuelle Performance Shares, deren Performance-Periode noch nicht abgelaufen sind, verfallen im Zuge einer vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund gemäß § 626 BGB durch die Gesellschaft oder mit wichtigem Grund durch das Vorstandsmitglied 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 oder durch das Vorstandsmitglied ohne einen durch die Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund beendet, verfallen sämtliche vorläufig zugeteilte virtuelle 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

Mit den Mitgliedern des Vorstands 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. Diese Vergütung umfasst die 50 Prozent der Grundvergütung, 50 Prozent der zuletzt vereinbarten einjährigen variablen Vergütung unter der Annahme einer Zielerreichung von 100 Prozent und einem Multiplikator von 1,0 sowie eine vorläufige Zuteilung von 50 Prozent der für einen Zeitraum von 12 Monaten vorläufig zugesagten Performance Shares. Für die Festlegung des Erfolgsziels und die Auszahlung der Performance Shares gelten die Bedingungen des Performance Share Plans unverändert. Ebenfalls umfasst sind 50 Prozent des jährlichen Beitrags 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 Unterhaltspflicht 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

Gemäß der Empfehlung G.11 DCGK hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

Des Weiteren kann der Aufsichtsrat 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 vorübergehend 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.