

# Vergütungsbericht

## Inhalt

- A. Vorstandsvergütung
  - I. Vorstandsvergütungssystem
  - II. Festsetzung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung; Angemessenheit der Vorstandsvergütung
  - III. Konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems
    - 1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile
    - 2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile
      - a) Tantieme
        - (i) System der Tantieme
        - (ii) Ziele für 2021
        - (iii) Zielerreichung 2021
      - b) Performance Shares
        - (i) System der Performance Shares
        - (ii) Ziele für die Tranche 2021
        - (iii) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance Share Tranche 2021 in 2025
        - (iv) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance Share Tranche 2018 sowie die LTI Tranche 2017 (für Hans-Dieter Schumacher)
        - (v) Zusammenfassung
    - 3. Sonstige Vereinbarungen
    - 4. Vorgesehene erneute 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 berichten Vorstand und Aufsichtsrat erstmalig den neuen Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) gemäß § 162 AktG entsprechend über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats von der JENOPTIK AG und Gesellschaften des Jenoptik-Konzerns für das Geschäftsjahr 2021 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. Vorstand und Aufsichtsrat haben entschieden, diesen Vergütungsbericht nicht nur der gesetzlich geforderten formellen Vollständigkeitsprüfung, sondern auch einer materiell inhaltlichen Prüfung zu unterziehen. Den Prüfungsauftrag zu dieser Prüfung durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft GmbH, Stuttgart, erteilte der Prüfungsausschuss in seiner Sitzung am 10. August 2021.

Das Geschäftsjahr 2021 war mit Blick auf Umsatz und Profitabilität für Jenoptik erneut ein Rekordjahr. Auch unter Einschluss der VINCORION hat der Konzern mit einem Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr von 16,8 Prozent und einer EBITDA-Marge von 19,8 Prozent eine hervorragende Entwicklung genommen. Der Umsatz der fortgeführten Geschäftsbereiche konnte gegenüber dem Vorjahr sogar um 22,0 Prozent gesteigert werden. Zugleich haben diese Bereiche eine EBITDA-Marge von 20,7 Prozent erreicht. Auch ohne Einmaleffekte im Zusammenhang mit den Akquisitionen von Trioptics und Interob lag die EBITDA-Marge der fortgeführten Geschäftsbereiche mit 16,7 Prozent über derjenigen des Vorjahres (15,1 Prozent). 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 im Einklang mit den strategischen Zielen 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 Leistungskriterien der Unternehmenssteuerung werden zur Beurteilung der Leistung des Vorstands verwendet. Die gesetzten langfristigen Ziele stehen im Einklang mit der angestrebten Unternehmensentwicklung 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 (Environmental, Social, Governance – ESG-Kriterien) in der einjährigen variablen Vergütung gefördert werden.

### G05 Das Vergütungssystem im Überblick

Relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung	Vergütungsbestandteile	Vergütungsbestandteile
35%–40%	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Plantyp:</b> Zielbonusmodell</li> <li>- <b>Begrenzung:</b> max. 200 % des Zielbetrags</li> <li>- <b>Leistungskriterien:</b> <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> </li> </ul>
<2%	Nebenleistungen	
12%–15%	Betriebliche Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Plantyp:</b> Virtueller Performance Share Plan</li> <li>- <b>Performance-Periode:</b> Vier Jahre</li> <li>- <b>Begrenzung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielerreichung: max. 150 % je Ziel</li> <li>• Auszahlung: max. 200 % des Zielbetrags</li> </ul> </li> <li>- <b>Leistungskriterien:</b> <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> </li> </ul>
17%–23%	Einjährige variable Vergütung	
25%–30%	Mehrjährige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit zur Reduzierung der Tantieme über den Multiplikator im Sinne eines Malus</li> <li>- Recht der Gesellschaft auf Rückzahlung der mehrjährigen variablen Vergütung (Clawback)</li> </ul>
	Malus & Clawback	
	Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorstandsvorsitzender: 2.550.000 Euro p. a.</li> <li>- Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.800.000 Euro p. a.</li> </ul>

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 vermieden wird, übermäßige Risiken einzugehen.

Das im Geschäftsjahr 2021 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](http://www.jenoptik.com/ueber-jenoptik/management/vorstand) veröffentlicht. Zu der vorgesehenen erneuten Überarbeitung des Vergütungssystems wird auf Kapitel A. III. 4 dieses Vergütungsberichts verwiesen.

Für Hans-Dieter Schumacher wirkt zudem das bis 2017 geltende Vergütungssystem nach, da die ihm von 2015 bis 2017 zugeteilten virtuellen Aktien in den Jahren 2020 bis 2022 zur Auszahlung kommen. Details hierzu finden sich im Geschäftsbericht 2017 auf der Seite 46.

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

Der Aufsichtsrat hat die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder für das Jahr 2021 steht dabei im Einklang mit dem von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem. Die Ziel-Gesamtvergütung von Dr. Stefan Traeger hat sich im Geschäftsjahr 2021 um 75.000 Euro erhöht, davon entfallen 50.000 Euro auf die Festvergütung, 10.000 Euro auf die Tantieme und 15.000 Euro auf die mehrjährige variable Vergütung. Die Zielgesamtvergütung von Hans-Dieter Schumacher blieb unverändert.

### T06 Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021 in EUR

	Dr. Stefan Traeger Vorsitzender des Vorstands			Hans-Dieter Schumacher Mitglied des Vorstands		
	Zielvergütung	Min.	Max.	Zielvergütung	Min.	Max.
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>						
Festvergütung	650.000	650.000	650.000	450.000	450.000	450.000
Nebenleistungen	18.250	18.250	18.250	21.532	21.532	21.532
Versorgungsaufwand	200.000	200.000	200.000	160.000	160.000	160.000
<b>Summe</b>	<b>868.250</b>	<b>868.250</b>	<b>868.250</b>	<b>631.532</b>	<b>631.532</b>	<b>631.532</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>						
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2021)	320.000	0	640.000	200.000	0	400.000
Mehrjährige variable Vergütung davon Performance Shares 2021	430.000	0	860.000	300.000	0	600.000
<b>Summe</b>	<b>750.000</b>	<b>0</b>	<b>1.500.000</b>	<b>500.000</b>	<b>0</b>	<b>1.000.000</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.618.250</b>	<b>868.250</b>	<b>2.368.250</b>	<b>1.131.532</b>	<b>631.532</b>	<b>1.631.532</b>

**Maximalvergütung.** Die von der Hauptversammlung 2021 für die Mitglieder des Vorstands festgelegte 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 in 2021 gewährte und geschuldete einjährige und mehrjährige variable Vergütung wurde – wie sich aus Tabelle T12 ergibt – nicht erreicht. Auch wenn die Erreichung der Erfolgsziele für die Performance Shares der Tranche 2021 erst im ersten Quartal 2025 gemessen wird, steht bereits jetzt fest, dass selbst bei maximaler Zielerreichung im Jahr 2025 die festgelegte Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 eingehalten wird.

**Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen und innerhalb des Unternehmens.** Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgte mittels eines Vergleichs der Üblichkeit der Vergütung mit Unternehmen des TecDax sowie des SDax, die hinsichtlich Land, Größe und Branche mit Jenoptik vergleichbar sind. Daneben wurde auch eine Vertikalbetrachtung mit der Vergütung der Führungskräfte und der Belegschaft insgesamt vorgenommen.

### 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 2021 für Dr. Stefan Traeger insgesamt 650.000 Euro (i. Vj. 600.000 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 2021 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 2021 für Dr. Stefan Traeger 895.746 Euro und bei Hans-Dieter Schumacher 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 (Environmental, Social, Governance – ESG-Kriterien) 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 ausbezahlt.

Die gesamte variable Vergütung für das Jahr 2021 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, bereinigt um nicht in der Planung berücksichtigte Cash-Effekte aus Sonderprojekten, 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.

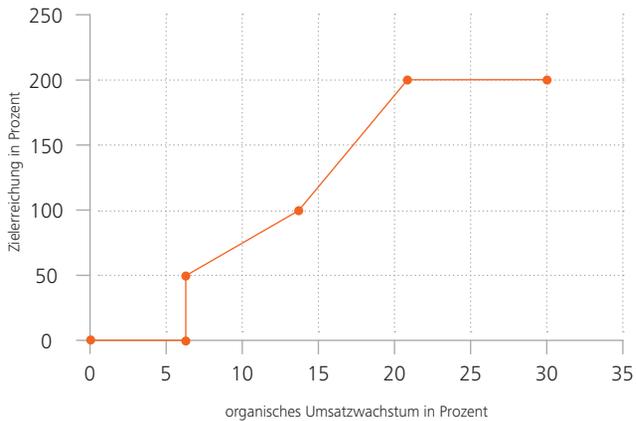
(ii) **Ziele für 2021.** Die für 2021 mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten finanziellen Ziele waren:

## T07 Für 2021 vereinbarte finanzielle Ziele

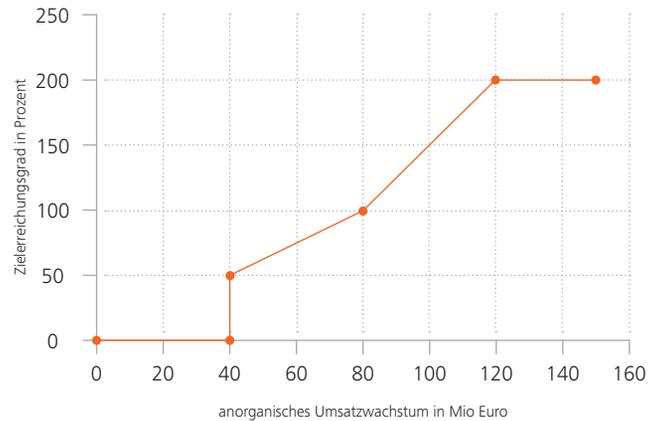
Ziel	Gewichtung bei einer Zielerreichung von 100 %	Ziele für 2021 in %		
		100	50 (unterer Cap)	200 (oberer Cap)
Umsatzwachstum organisch in % (Akquisitionen und Desinvestitionen werden in 2020 und 2021 herausgerechnet)	30 %	13,7	6,9	20,6
Umsatzwachstum anorganisch in Mio Euro (bez. auf das gesamte Kalenderjahr)	10 %	80,0	40,0	120,0
EBITDA-Marge in %	40 %	16,4	11,0	21,0
Cash-Conversion-Rate (ohne nicht in der Planung berücksichtigte Cash-Effekte aus Sonderprojekten)	20 %	55,7	25,0	80,0

Die folgenden Grafiken veranschaulichen die Zielerreichungskurven für die Tantieme 2021:

### G06 organisches Umsatzwachstum

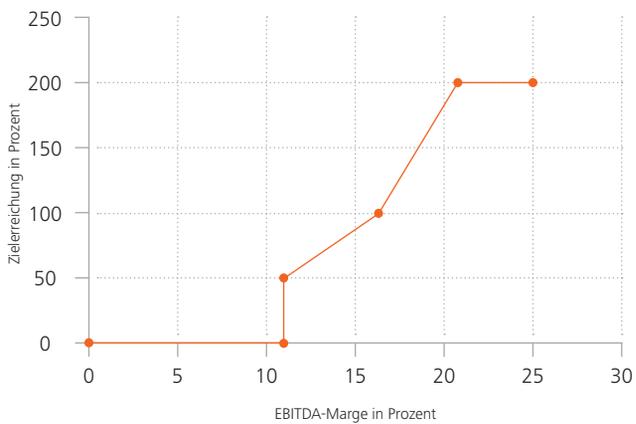


### G07 anorganisches Umsatzwachstum

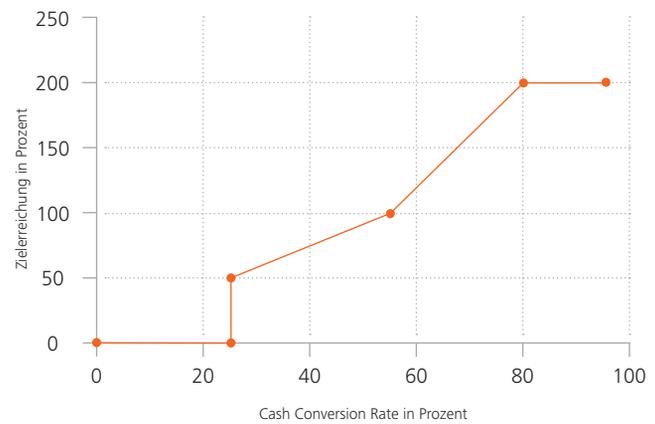


Corporate Governance  
25

### G08 EBITDA-Marge



### G09 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](http://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 2021 vereinbarten nichtfinanziellen Ziele und deren Erreichung sind in Tabelle T09 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, Hans-Dieter Schumacher von 200.000 Euro. In jedem Fall ist die Tantieme für 2021 bei Dr. Stefan Traeger auf höchstens 640.000 Euro, bei Hans-Dieter Schumacher auf 400.000 Euro begrenzt. Die Tantieme wird nach der Zielabrechnung und Feststellung des Jahresabschlusses mit der Gehaltsabrechnung ausbezahlt.

## G10 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 2021.** Der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat auf Basis seiner Einschätzung unter Abwägung aller relevanten Aspekte für das Geschäftsjahr 2021 für beide Vorstandsmitglieder beschlossen, dem Aufsichtsrat die Anwendung eines Multiplikators in Höhe von 1,15 vorzuschlagen. Dabei wurde insbesondere auch die Erfüllung der in der nachfolgenden Tabelle T09 dargestellten nichtfinanziellen Ziele, aber auch die individuellen Beiträge zur strategischen Weiterentwicklung der Jenoptik berücksichtigt. Diese sind u.a. der Abschluss einer neuen Konzernfinanzierung mit ESG-Komponenten mit einem Volumen von bis zu 1 Mrd Euro, der Erwerb der BG Medical Applications GmbH und der SwissOptic-Gruppe, sowie die Unterzeichnung eines Vertrages zur Veräußerung der VINCORION. Hinzu kommt die Weiterentwicklung und Verabschiedung der neuen Konzernstrategie „More Value“.

Die tatsächliche Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung 2021 und die daraus resultierenden Zahlungen für das Geschäftsjahr 2021 sind wie folgt:

## T08 Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung 2021 und Zahlung in EUR

Zielgröße	Geschäftsjahr 2021 Tatsächlich erreicht	Zielerreichung in %	Zahlung an Dr. Stefan Traeger	Zahlung an Hans-Dieter Schumacher
Umsatzwachstum organisch in % (Akquisitionen und Desinvestitionen werden in 2021 herausgerechnet)	16,6	142,35	136.659	85.412
Umsatzwachstum anorganisch in Mio Euro (bez. auf das gesamte Kalenderjahr)	123,8	200,00	64.000	40.000
EBITDA-Marge in %*	16,7	106,91	136.843	85.527
Cash-Conversion-Rate (ohne nicht in der Planung berücksichtigte Cash-Effekte aus Sonderprojekten)*	42,9	79,21	50.696	31.685
Zwischensumme			388.198	242.624
Multiplikator			1,15	1,15
<b>Summe</b>			<b>446.428</b>	<b>279.017</b>

\* Gesamtkonzern inklusive VINCORION und ohne Einmaleffekte im Zusammenhang mit dem Erwerb von TRIOPTICS und INTEROB

## T09 Zielerreichung nichtfinanzielle Ziele

		Ziel 2021	Zielerreichung
Diversity Rate	<b>Steigerung der Diversität:</b> Anzahl der Führungskräfte mit internationaler Herkunft und weiblichen Führungskräfte Berechnung: $\sim \emptyset$ (Anteil internationaler Führungskräfte + Anteil weiblicher Führungskräfte)	29%	29%
Vitality Index	<b>Steigerung der Innovationskraft:</b> prozentualer Umsatzanteil von Produkten und Leistungen, die innerhalb der letzten 3 Jahre entwickelt wurden	18,5%	19%
CSR-Rate	<b>Steigerung der Transparenz in der Lieferkette</b> 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.	Umstellung auf Plattform-Lösung „Integrity Next“, bei der alle Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro berücksichtigt werden	erreicht
Ökostrom Rate	<b>Aktive Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen:</b> Ökostrom-Anteil der Hauptproduktionsstandorte am Gesamtstrombedarf	66,5%	76%
Mitarbeiterzufriedenheit	<b>Globaler Engagement Score:</b> Engagement unserer Mitarbeiter, d. h. 76% unserer Mitarbeiter identifizieren sich 2021 positiv mit ihren Aufgaben bei Jenoptik und bringen sich aktiv ein.*	>76%	72%

\* Die Ursache für das Zurückbleiben des Engagement Scores hinter dem Zielwert liegt im Wesentlichen in den Personalanpassungen in der Division Light & Production in Deutschland und den USA

## b) Performance Shares.

(i) **System der Performance Shares.** Ausgehend von einem Wert von 430.000 Euro bei Dr. Stefan Traeger und 300.000 Euro bei Hans-Dieter Schumacher („Ausgangswert“ für 2021) 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 2021 durch den durchschnittlichen volumengewichteten Schlusskurs der Jenoptik-Aktie (volume weighted average price – „VWAP“) an den letzten 60 Handelstagen des der vorläufigen Zuteilung vorangegangenen Geschäftsjahres (bis einschließlich der Tranche 2020 an den 20 Handelstagen nach der Bekanntgabe der vorläufigen Jahreszahlen für das der vorläufigen Zuteilung vorangegangene Geschäftsjahr), geteilt. Der VWAP für den genannten Zeitraum 2021 betrug 24,114 Euro. Somit wurden Dr. Stefan Traeger für die Tranche 2021 insgesamt 17.832 und Hans-Dieter Schumacher 12.441 Performance Shares vorläufig zugeteilt. Für jede Tranche werden langfristige Erfolgsziele vereinbart, deren Erreichen jeweils nach Ablauf der vierjährigen „Performance-Periode“ gemessen wird. Für die 2021 vorläufig zugeteilten Performance Shares erfolgt die Messung Anfang 2025.

Die noch nicht zur Auszahlung gelangten Performance Shares sind:

## T10 Performance Shares

Tranche	Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares		Auszahlungsjahr
	Dr. Stefan Traeger	Hans-Dieter Schumacher	
2018	14.202	10.652	2022
2019	12.512	9.384	2023
2020	18.933	13.687	2024
2021	17.832	12.441	2025

(ii) **Ziele für die Tranche 2021.** 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) der 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 (bis einschließlich Tranche 2020 16 Prozent) festgelegt. Eine Zielerreichung von 50 Prozent wird für das ROCE-Ziel erreicht, 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-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 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 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 unverzinslichem 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 Monatsendbestände im Betrachtungszeitraum und den Anfangsbestand zu Jahresbeginn.

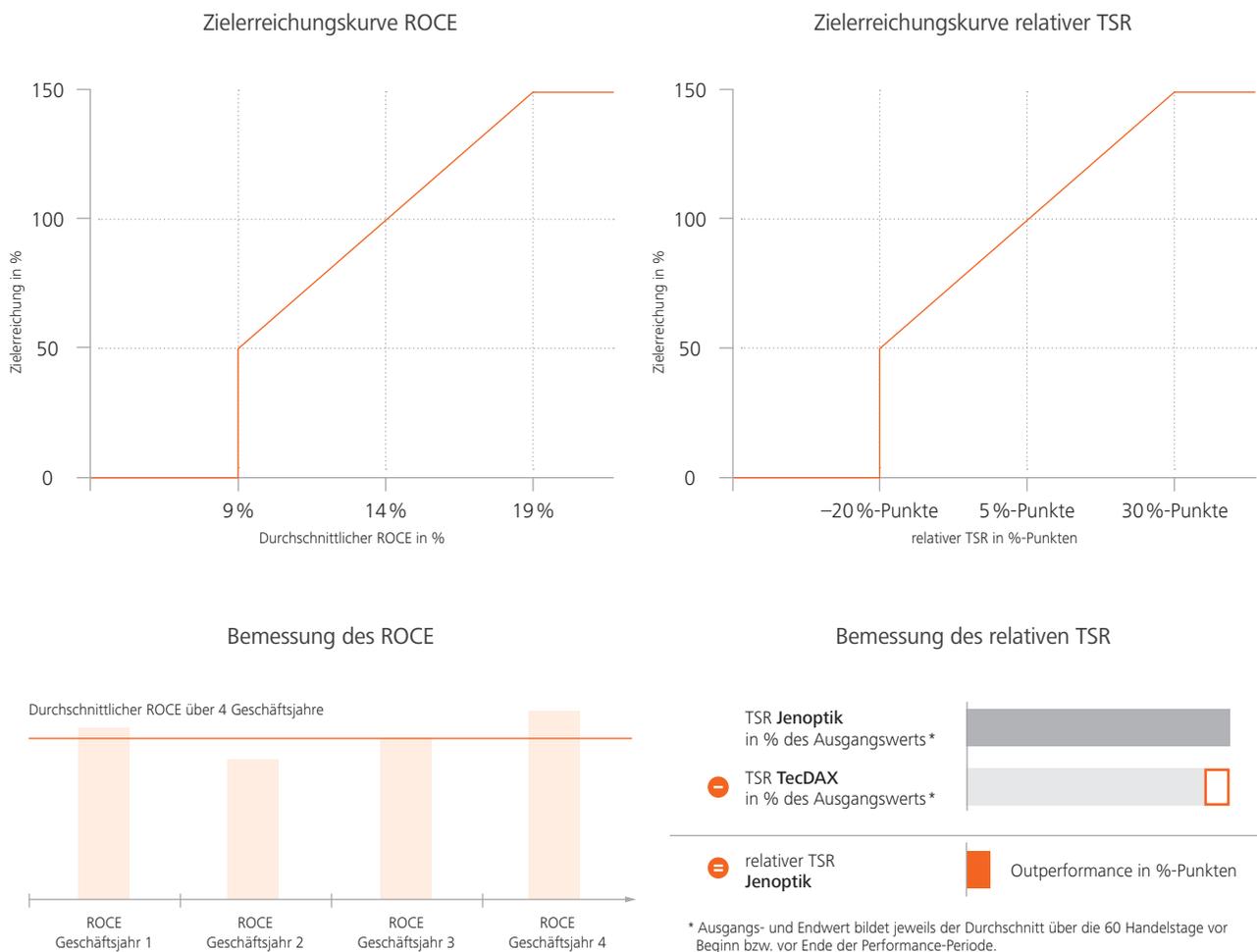
Als Zielwert für eine 100-prozentige Zielerreichung des TSR-Ziels ist ein relativer TSR von plus 5 Prozentpunkten festgelegt, das heißt, die Aktienkursentwicklung inklusive Dividende von Jenoptik über die Performance-Periode übersteigt die Performance des TecDAX um 5 Prozentpunkte. Ein relativer TSR 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.

## G11 Die mehrjährige variable Vergütung – Zielerreichungskurven



(iii) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance Share Tranche 2021 im Jahr 2025. 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 2021 auf 860.000 Euro und bei Hans-Dieter Schumacher auf 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 2018 sowie die LTI Tranche 2017 (für Hans-Dieter Schumacher):** Das Geschäftsjahr 2021 war das letzte Jahr der Performance-Periode der den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2018 vorläufig zugeteilten Performance Shares (Tranche 2018). 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 2018 betrug 28,165 Euro, sodass Dr. Stefan Traeger bzw. Hans-Dieter Schumacher für die Tranche 2018 14.202 bzw. 10.652 Performance Shares vorläufig zugeteilt wurden. Davon entfielen bei Dr. Stefan Traeger 4.261 Stück und bei Hans-Dieter Schumacher 3.196 Stück auf das ROCE-Ziel (30 Prozent) und 9.941 Stück bzw. 7.456 Stück auf das TSR-Ziel (70 Prozent).

Der für die Performance-Periode 2018 bis 2021 erreichte arithmetische Mittelwert des ROCE betrug 14,9 Prozent, was unter Anwendung der Zielerreichungskurve (linear interpoliert) einer Zielerreichung von 89 Prozent entsprach, da der ROCE-Zielwert für die Tranche 2018 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 3.792 und Hans-Dieter Schumacher 2.844 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 2021, berechnet. Der so ermittelte Auszahlungskurs betrug 33,906 Euro. Dr. Stefan Traeger werden somit im Jahr 2022 für das ROCE-Teilziel 128.571,62 Euro (entspricht 3.792 Stück \* 33,906 Euro) und Hans-Dieter Schumacher 96.428,71 Euro (entspricht 2.844 Stück \* 33,906 Euro) ausgezahlt.

Da der Zielerreichungsgrad des relativen TSR im relevanten Messzeitraum minus 25,4 Prozentpunkte (und damit weniger als minus 20 Prozentpunkte) betrug, war eine Zielerreichung von 0 Prozent gegeben. Somit erfolgte für die 2018 vorläufig zugeteilten Performance Shares für das relative TSR Ziel keine Auszahlung.

## T11 Performance-Share-Tranche 2018

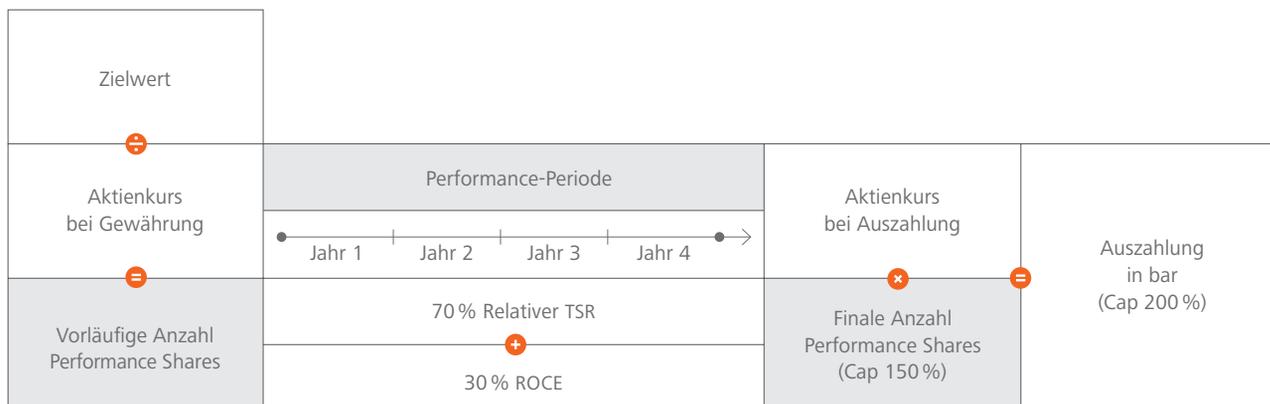
	Anzahl der für die Tranche 2018 vorläufig zugeteilten Performance Shares (Zuteilungskurs: 28,165 Euro)	ROCE-Zielwert für 100 Prozent Zielerreichung	TSR-Zielwert für 100 Prozent Zielerreichung	Erreichter ROCE-Wert in % = Zielerreichung	Erreichter TSR-Wert in % = Zielerreichung	Anzahl endgültig zugeteilter Performance Shares	Auszahlungsbetrag in Euro bei Auszahlungskurs 33,906 Euro
Dr. Stefan Traeger	14.202, davon 4.261 für ROCE-Ziel und 9.941 für TSR-Ziel	16 Prozent	+5 Prozent	14,9 = 89 Prozent	-25,4 = 0 Prozent	3.792	128.571,62
Hans-Dieter Schumacher	10.652, davon 3.196 für ROCE-Ziel und 7.456 für TSR-Ziel	16 Prozent	+5 Prozent	14,9 = 89 Prozent	-25,4 = 0 Prozent	2.844	96.428,71

Für Hans-Dieter Schumacher wirkt das bis 2017 geltende Vergütungssystem nach, da die ihm in 2017 zugeteilten virtuellen Aktien nach Ablauf des vierten Jahres nach Zuteilung im Geschäftsjahr 2022 abgerechnet und ausgezahlt werden. Hans-Dieter Schumacher wurden für das Jahr 2017 14.819 virtuelle Aktien zugeteilt (vgl. Geschäftsbericht 2017, S.50). In den Jahren 2018 bis 2021 entfielen darauf 563 sog. „Dividendenaktien“, so dass 2022 insgesamt 15.382 virtuelle Aktien zur Auszahlung gelangen. Der Auszahlungskurs entspricht dem durchschnittlichen volumengewichteten Schlusskurs der Jenoptik-Aktie im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse des vollen Jahres 2021 und beträgt 28,151 Euro. Dadurch errechnete sich ein auszuzahlender Betrag von 433.018,68 Euro (entspricht 15.382 Stück \* 28,151 Euro).

(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.

## G12 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 2021 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 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.

**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. Vorgesehene erneute Überarbeitung des Vergütungssystems

Wie in den Kapiteln A. III. 2 a) (ii) und (iii) beschrieben, sieht die einjährige variable Vergütung über den Multiplikator bereits einen klaren Bezug zu ESG-Zielen vor. Der Aufsichtsrat ist sich vor dem Hintergrund der neueren Entwicklungen im Bereich der Vorstandsvergütung bewusst, dass der ESG-Bezug der Vergütung weiter ausgebaut und künftig auch Bestandteil der mehrjährigen variablen Vergütung werden soll.

Die langfristige variable Vergütung des aktuellen Vergütungssystems ist über die (virtuelle) Performance-Share-Systematik bereits sehr stark mit der Entwicklung des Kurses der Jenoptik-Aktie verknüpft. Das Vergütungssystem sieht gegenwärtig jedoch noch keine Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Halten von Jenoptik-Aktien vor. Es haben sich auch hier mit der zunehmenden Implementierung von Aktienhaltevorschriften (sog. Share Ownership Guidelines) neue Entwicklungen im Bereich der Vorstandsvergütungssysteme ergeben, die der Aufsichtsrat im Rahmen einer Überarbeitung des Vergütungssystems aufgreifen möchte.

Die vorgesehene Überarbeitung des Vergütungssystems soll durch den nach der Hauptversammlung 2022 neu konstituierten Aufsichtsrat erfolgen. Ein Abwarten bis zur Hauptversammlung 2023 bietet darüber hinaus die Gelegenheit, nach der letzten Überarbeitung im Jahr 2020/2021 die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Vorstandsvergütung bis Ende 2022 zu berücksichtigen.

## IV. Individualisierte Darstellung der Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder

Die nachstehende Tabelle T12 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 2021 erbrachte Tätigkeit gewährt wird und zwar unabhängig davon, ob die Auszahlung im Jahr 2021 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.

### T12 In den Geschäftsjahren 2020 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr. Stefan Traeger Vorsitzender des Vorstands				Hans-Dieter Schumacher Mitglied des Vorstands			
	2021		2020		2021		2020	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>								
Festvergütung	650.000	45,0	600.000	49,7	450.000	31,3	450.000	36,5
Nebenleistungen	18.250	1,3	18.517	1,5	21.532	1,5	21.008	1,7
Versorgungsaufwand	200.000	13,9	200.000	16,6	160.000	11,1	160.000	13,0
<b>Summe</b>	<b>868.250</b>	<b>60,2</b>	<b>818.517</b>	<b>67,8</b>	<b>631.532</b>	<b>43,9</b>	<b>631.008</b>	<b>51,1</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2021)	446.428	30,9	n. a.		279.017	19,4	n. a.	
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2020)	n. a.		301.600	25,0	n. a.		194.580	15,8
Mehrjährige variable Vergütung (Performance Shares 2018 und LTI 2017*)	128.572	8,9	n. a.		529.447	36,7	n. a.	
Mehrjährige variable Vergütung (Performance Shares 2017 und LTI 2016*)	n. a.		86.624	7,2	n. a.		408.484	33,1
<b>Summe</b>	<b>574.999</b>	<b>39,8</b>	<b>388.224</b>	<b>32,2</b>	<b>808.465</b>	<b>56,1</b>	<b>603.064</b>	<b>48,9</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.443.249</b>	<b>100</b>	<b>1.206.741</b>	<b>100</b>	<b>1.439.997</b>	<b>100</b>	<b>1.234.072</b>	<b>100</b>

\* Auszahlung Tranchen 2017 bzw. 2016 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 T13 stellt zum einen die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in den Jahren 2017 bis 2021 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. Das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Michael Mertin ist im Jahr 2017 ausgeschieden und hat in diesem Zusammenhang seine noch nicht ausgezahlten virtuellen Aktien und Teile eines vertraglich vereinbarten Übergangsgeldes erhalten. Die ihm im Jahr 2017 zugeflossenen Zahlungen sind als Gesamtsumme dargestellt.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats umfasst die für 2021 gezahlte Festvergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und in den Ausschüssen sowie die Sitzungsgelder für die in 2021 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) mit Ausnahme der Mitarbeiter der im Konzernjahresabschluss 2021 als aufgegebenen Geschäftsbereich ausgewiesenen VINCORION. Ferner enthält die Darstellung die durchschnittliche Vergütung aller Tarifmitarbeiter in Deutschland. Unter Tarifmitarbeitern sind dabei tarifliche Angestellte und dem Tarif gleichgestellte Angestellte ohne Tarifbindung 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 2021 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.

## T13 Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung des Vorstandes, der Arbeitnehmer, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und des Aufsichtsrats

	2021		2020		2019		2018		2017
Vergütung in EURO	2021 Betrag	Veränderung in %	2020 Betrag	Veränderung in %	2019 Betrag	Veränderung in %	2018 Betrag	Veränderung in %	2017 Betrag
<b>Ertragsentwicklung in Mio Euro<sup>1</sup></b>									
Umsatz	895,7	16,7	767,2	-10,3	855,2	2,5	834,6	11,6	747,9
EBITDA	177,2	58,8	111,6	-16,7	134,0	5,1	127,5	19,3	106,9
Free Cashflow (vor Ertragsteuern)	62,8	0,8	62,3	-19,3	77,2	-28,7	108,3	50,0	72,2
Jahresüberschuss JENOPTIK AG nach HGB	16,0	-56,9	37,2	-33,2	55,6	-29,6	79,0	12,2	70,4
<b>Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer<sup>2</sup></b>									
Gesamtbelegschaft in Deutschland (ohne Vorstand)	80.000	5,3	76.000	4,1	73.000	1,4	72.000	2,9	70.000
Tarifmitarbeiter in Deutschland	71.000	1,4	70.000	7,7	65.000	3,2	63.000	1,6	62.000
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung Vorstand</b>									
Dr. Stefan Traeger <sup>3</sup>	1.443.249	19,6	1.206.741	20,2	1.003.786	-24,9	1.336.620	19,9	1.114.676
Dr. Michael Mertin <sup>4</sup>									8.234.320
Hans-Dieter Schumacher <sup>5</sup>	1.439.997	16,7	1.234.072	-9,5	1.363.020	41,4	963.613	19,1	809.161
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung Aufsichtsrat<sup>6</sup></b>									
Matthias Wierlacher	121.000	19,2	101.500	-8,6	111.000	4,4	106.308	-3,8	110.500
Stefan Schaumburg	79.500	57,5	50.470	-6,5	54.000	8,0	50.000	-6,5	53.500
Astrid Biesterfeldt	58.000	11,5	52.000	-14,1	60.500	1,7	59.500	9,8	54.171
Evert Dudok	44.000	14,3	38.500	-15,4	45.500	0	45.500	1,1	45.000
Michael Ebenau (bis 15. Oktober 2020)	/	/	57.536	-28,5	80.500	4,7	76.904	7,6	71.500
Elke Eckstein (seit 8. Juni 2017)	52.500	11,7	47.000	-9,6	52.000	3,2	50.404	88,9	26.685
Brigitte Ederer (bis 7. Juni 2017)	/	/	/	/	/	/	/	/	19.315
Thomas Klippstein	64.500	5,7	61.000	-11,6	69.000	3,0	67.000	-2,9	69.000
Dörthe Knips (seit 8. Juni 2017)	53.000	10,4	48.000	-10,3	53.500	5,1	50.904	90,8	26.685
Dieter Kröhn	53.500	12,6	47.500	-10,4	53.000	4,1	50.904	-4,6	53.329
Sabine Lötzsich (bis 7. Juni 2017)	/	/	/	/	/	/	/	/	19.815
Doreen Nowotne	69.500	8,6	64.000	-11,1	72.000	3,0	69.904	5,9	66.000
Heinrich Reimitz	79.000	14,5	69.000	-11,5	78.000	2,6	76.000	-8,4	83.000
Frank-Dirk Steininger (seit 16. Oktober 2020)	50.500	517,6	9.757	/	/	/	/	/	
Prof. Dr. Andreas Tünnermann	57.000	21,3	47.000	-11,3	53.000	2,9	51.500	-13,4	59.500

<sup>1</sup> Kennzahlen Umsatz, EBITDA und Free Cashflow auf Gesamtkonzernbasis (einschließlich VINCORION)

<sup>2</sup> Personalaufwand einschließlich Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen ohne Abfindungen und Sign-On Boni

<sup>3</sup> 2017 normalisiert auf 12 Monate

<sup>4</sup> Auszahlung aller noch ausstehenden virtuellen Aktien und eines Übergangsgeldes – vgl. Geschäftsbericht 2017, Seiten 49 f.

<sup>5</sup> Bei Hans-Dieter Schumacher ab 2019 einschließlich LTI-Auszahlungen nach dem bis 2017 geltenden LTI-Modell (letztmalig 2021)

<sup>6</sup> Im Corona-Jahr 2020 haben die Mitglieder des Aufsichtsrats auf 10 Prozent ihrer Festvergütung verzichtet

## B. Vergütung des Aufsichtsrats

Die derzeitige Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 19 der Satzung der JENOPTIK AG geregelt und wurde am 7. Juni 2017 von der Hauptversammlung beschlossen.

### G13 Vergütung Aufsichtsrat

Grundvergütung Aufsichtsrat					
					
					
<b>Vorsitzender</b>	<b>Stellvertreter</b>		<b>Mitglied</b>		
80.000 €	60.000 €		40.000 €		

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 für seine Tätigkeit eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 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. Bei der Teilnahme an Telefonkonferenzen wird die Hälfte dieses Betrages gezahlt. Entsprechendes gilt bei mehreren Sitzungen an einem Tag ab der zweiten Sitzung. 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 T14 zeigt die gewährte und die geschuldete Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der JENOPTIK AG für das Geschäftsjahr 2021 gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG:

## T14 Vergütung Aufsichtsrat

	Gesamtbezüge		Festvergütung 2021		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder	
	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %
Matthias Wierlacher (Vorsitzender)	121.000	100	80.000	66,1	30.000	24,8	11.000	9,1
Stefan Schaumburg	79.500	100	60.000	75,5	10.000	12,6	9.500	11,9
Astrid Biesterfeldt	58.000	100	40.000	69,0	10.000	17,2	8.000	13,8
Evert Dudok	44.000	100	40.000	90,9			4.000	9,1
Elke Eckstein	52.500	100	40.000	76,2	5.000	9,5	7.500	14,3
Thomas Klippstein	64.500	100	40.000	62,0	15.000	23,3	9.500	14,7
Dörthe Knips	53.000	100	40.000	75,5	5.000	9,4	8.000	15,1
Dieter Kröhn	53.500	100	40.000	74,8	5.000	9,3	8.500	15,9
Doreen Nowotne	69.500	100	40.000	57,6	20.000	28,8	9.500	13,7
Heinrich Reimitz	79.000	100	40.000	50,6	30.000	38,0	9.000	11,4
Frank-Dirk Steininger (seit 16. Oktober 2020)	50.500	100	40.000	79,2	5.000	9,9	5.500	10,9
Prof. Dr. rer. nat. habil. Andreas Tünnermann	57.000	100	40.000	70,2	10.000	17,5	7.000	12,3
<b>Gesamt</b>	<b>782.000</b>		<b>540.000</b>		<b>145.000</b>		<b>97.000</b>	

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. Vorstand und Aufsichtsrat haben der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 das seit 2017 unveränderte Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt, wo es mit einer Mehrheit von 99,58 Prozent bestätigt wurde. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats finden Sie auf unserer Website unter [www.jenoptik.com/investoren/corporate-governance](http://www.jenoptik.com/investoren/corporate-governance) in der Rubrik Aufsichtsrat.

Es ist beabsichtigt, der Hauptversammlung 2022 eine Erhöhung der Festvergütung und eine Anpassung des Sitzungsgeldes für in Präsenz und nicht in Präsenz stattfindende Sitzungen auf ein einheitliches Niveau zur Beschlussfassung vorzuschlagen.

Jena, 25. März 2022



Dr. Stefan Traeger  
Vorsitzender des Vorstands



Hans-Dieter Schumacher  
Finanzvorstand



Matthias Wierlacher  
Aufsichtsratsvorsitzender

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die JENOPTIK AG

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der JENOPTIK AG, Jena für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der JENOPTIK AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

## Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

## Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

## Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017 (<http://www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen>).

Stuttgart, 25. März 2022

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Maurer	Bartsch
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer