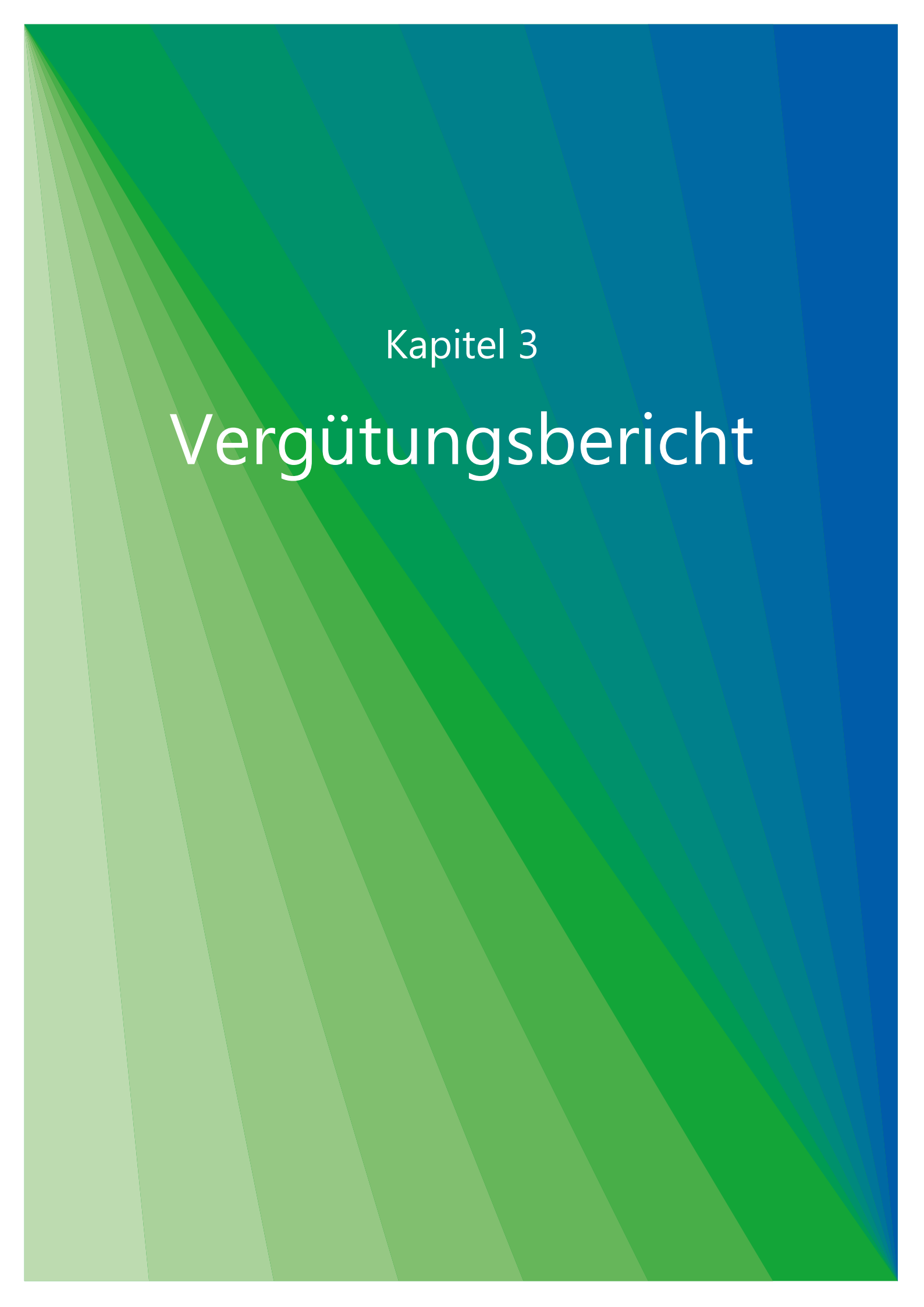




Kapitel 3

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Inhalt

- A. Vorstandsvergütung
 - I. Vorstandsvergütungssystem
 - II. Festsetzung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung; Angemessenheit der Vorstandsvergütung
 - III. Konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems
 - 1. Erfolgsunabhängige Vergütung
 - 2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile
 - a) Tantieme
 - (i) System der Tantieme
 - (ii) Ziele für 2025
 - (iii) Zielerreichung 2025
 - b) Performance Shares
 - (i) System der Performance Shares
 - (ii) Ziele für die Tranche 2025
 - (iii) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance-Share-Tranche 2025 im Jahr 2029
 - (iv) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance-Share-Tranche 2022
 - (v) Zusammenfassung
 - c) Anpassungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen
 - 3. Sonstige Vereinbarungen
 - 4. Vergütung ausgeschiedene Vorstandsmitglieder
 - IV. Individualisierte Darstellung der Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder
 - V. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern
- B. Vergütung des Aufsichtsrats

Mit diesem Bericht informieren Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 162 AktG über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der JENOPTIK AG für das Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich einer vergleichenden Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer. Der Prüfungsausschuss hat in seiner Sitzung am 12. August 2025 die EY GmbH & Co KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, mit der formellen Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG beauftragt.

Das Jahr 2025 war geprägt von hohen Marktunsicherheiten und anhaltenden geopolitischen Spannungen. In einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld lag der Umsatz 69,8 Mio Euro unter dem Vorjahreswert. Die EBITDA-Marge erreichte trotz Einmalaufwendungen 18,4 %. Dieser Geschäftsverlauf 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, verbunden mit verstärkten Investitionen in Forschung und Entwicklung, Innovation, operativer Exzellenz und organischem Wachstum. Das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands soll Anreize zur Umsetzung dieser Unternehmensstrategie setzen, indem ambitionierte Ziele in Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie gesetzt werden. Ebenso wie das Steuerungssystem ist das Vergütungssystem an der Unternehmensstrategie ausgerichtet und orientiert sich zudem an den kurz- bis mittelfristigen Zielen des Konzerns. Die Kennzahlen der Unternehmenssteuerung werden zur Beurteilung der Leistung des Vorstands verwendet. Die gesetzten langfristigen Ziele stehen im Einklang mit der angestrebten Unternehmensentwicklung und sollen diese gezielt messbar machen. Die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Jenoptik soll durch die Gewährung eines mehrjährigen variablen Vergütungsbestands und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien aus verschiedenen ESG-Bereichen (ESG: Environmental, Social, Governance, nachfolgend „ESG-Ziele“) sowohl in der einjährigen als auch der mehrjährigen variablen Vergütung gefördert werden.

G26 Das Vergütungssystem im Überblick

Relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung	Vergütungsbestandteile	Beschreibung
~ 38 % – 43 %	Grundvergütung	– Plantyp: Zielbonusmodell – Begrenzung: max. 200 % des Zielbetrags – Leistungskriterien: ▪ 40 % Umsatzwachstum ▪ 40 % EBITDA-Marge ▪ 20 % Cash-Conversion-Rate ▪ Multiplikator (0,8 – 1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie von ESG-Zielen
~ 2 %	Nebenleistungen	
~ 9 % – 12 %	Betriebliche Altersversorgung	– Plantyp: Virtueller Performance Share Plan – Performance-Periode: Vier Jahre – Begrenzung: ▪ Zielerreichung: max. 150 % je Ziel ▪ Auszahlung: max. 200 % des Zielbetrags – Leistungskriterien: ▪ 30 % Return on Capital Employed (ROCE) ▪ 25 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen den TecDax ▪ 25 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen individuelle Vergleichsgruppe ▪ 20 % ESG-Ziele
~ 17 % – 23 %	Einjährige variable Vergütung	
25 % – 30 %	Mehrjährige variable Vergütung	– Möglichkeit zur Reduzierung der Tantieme über den Multiplikator im Sinne eines Malus – Recht der Gesellschaft auf Rückzahlung der mehrjährigen variablen Vergütung (Clawback)
	Malus & Clawback	
	Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	– Vorstandsvorsitzender: 2.550.000 Euro p. a. – Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.800.000 Euro p. a.
	Share Ownership	– Aktienhalteverpflichtung: 100 % jährliche Brutto-Festvergütung

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

Das im Geschäftsjahr 2025 geltende System der Vergütung des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat unter Mitwirkung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters beschlossen und von der Hauptversammlung am 7. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 94,21 Prozent der Stimmen gebilligt. Bei dieser Überarbeitung des Vergütungssystems lag der Fokus darauf, einen noch stärkeren Aktienbezug zur weiteren Harmonisierung der Vorstands- und Aktionärsinteressen herzustellen. Zudem wurden in Übereinstimmung mit der strategischen Agenda ESG-Ziele nun auch explizit in der langfristigen variablen Vergütung verankert.

Das so beschlossene Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2023 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder und ist auf der Internetseite von Jenoptik unter www.jenoptik.de/ueber-jenoptik/management/vorstand-und-executive-management-committee-emc veröffentlicht. Für die Performance-Share-Tranche 2022 zugunsten von Dr. Stefan Traeger und des mit Ablauf des 31. März 2023 ausgeschiedenen Herrn Hans-Dieter Schumacher gilt das alte Vergütungssystem fort.

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

Der Aufsichtsrat hat die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Ziel-Gesamtvergütung blieb 2025 für alle Vorstandsmitglieder unverändert.

T65 Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025 in EUR

	Dr. Stefan Traeger Vorsitzender des Vorstands			Dr. Prisca Havranek-Kosicek Mitglied des Vorstands			Dr. Ralf Kuschnereit Mitglied des Vorstands		
	Ziel- vergütung	Min.	Max.	Ziel- vergütung	Min.	Max.	Ziel- vergütung	Min.	Max.
Erfolgsunabhängige Vergütung									
Festvergütung	700.000	700.000	700.000	450.000	450.000	450.000	450.000	450.000	450.000
Nebenleistungen	20.194	20.194	20.194	15.038	15.038	15.038	15.860	15.860	15.860
Versorgungsaufwand	200.000	200.000	200.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
Summe	920.194	920.194	920.194	565.038	565.038	565.038	565.860	565.860	565.860
Erfolgsabhängige Vergütung									
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2025)	340.000	0	680.000	200.000	0	400.000	200.000	0	400.000
Mehnjährige variable Vergütung									
davon Performance Shares 2025	460.000	0	920.000	300.000	0	600.000	300.000	0	600.000
Summe	800.000	0	1.600.000	500.000	0	1.000.000	500.000	0	1.000.000
Gesamtvergütung	1.720.194	920.194	2.520.194	1.065.038	565.038	1.565.038	1.065.860	565.860	1.565.860

Maximalvergütung. Die vom Aufsichtsrat für die Mitglieder des Vorstands festgelegte und von der Hauptversammlung gebilligte Maximalvergütung (einschließlich Altersversorgungsbeiträge und Nebenleistungen) beträgt 2.550.000 Euro je Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden und 1.800.000 Euro für ordentliche Vorstandsmitglieder. Die Grundvergütung ist ein feststehender Wert. Die Obergrenzen für die 2025 gewährte und geschuldete einjährige und mehrjährige variable Vergütung wurden – wie sich aus Tabelle T73 ergibt – nicht erreicht. Auch wenn die Erreichung der Erfolgsziele für die Performance Shares der Tranche 2025 erst im 1. Quartal 2029 ermittelt wird, steht bereits jetzt fest, dass selbst bei maximaler Zielerreichung im Jahr 2029 die festgelegte Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 nicht überschritten wird.

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

III. Konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems

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

1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Fixum. Die erfolgsunabhängige Grundvergütung wird anteilig pro Monat ausgezahlt. Sie betrug für Dr. Stefan Traeger 700.000 Euro p. a. (i. Vj. 700.000 Euro) sowie für die weiteren Vorstandsmitglieder jeweils 450.000 Euro p. a. (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 betrugen 2025 für Dr. Stefan Traeger 200.000 Euro und für Dr. Ralf Kuschnerer sowie Dr. Prisca Havranek-Kosicek jeweils 100.000 Euro. Die jährlichen Versorgungsbeiträge sind für alle Vorstandsmitglieder seit ihrem Eintreten jeweils unverändert. Der Rückkaufswert der Versorgungszusage nach § 169 VVG betrug zum 31. Dezember 2025 für Dr. Stefan Traeger 1.700.807,17 Euro (i. Vj. 1.493.752,32 Euro), für Dr. Prisca Havranek-Kosicek 324.724,74 Euro (i. Vj. 205.881,87 Euro) und für Dr. Ralf Kuschnerer 319.594,97 Euro (i. Vj. 207.338,17 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. Dr. Prisca Havranek-Kosicek hat sich entschieden, statt eines Firmenfahrzeugs eine Mobilitäts-pauschale in Anlehnung an die für dienstwagenberechtigte Mitarbeiter geltenden Regelungen in Anspruch zu nehmen; auf die Pauschale werden die von Jenoptik übernommenen Kosten einer Bahncard 100 angerechnet.

2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die **variable Vergütung** des Vorstands basiert auf Zielvereinbarungen, die im 1. Quartal eines jeden Kalenderjahres mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied abgeschlossen werden. Die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Jenoptik wird dabei durch die Gewährung eines mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteils sowie die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien (ESG) in der ein- und der mehrjährigen variablen Vergütung gefördert. Es werden mit allen Vorstandsmitgliedern die gleichen 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** (~ 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 (~ 60 Prozent der variablen Vergütung) wird als mehrjährige variable Vergütung in Form sog. **Performance Shares** gewährt. Hierzu werden den Vorstandsmitgliedern jährlich virtuelle Aktien zugeteilt. Für jede gewährte Tranche der Performance Shares wird nach Ablauf einer vierjährigen Performance-Periode die Zielerreichung ermittelt und der sich nach einer vordefinierten Berechnungsmethode ergebende Betrag ausgezahlt.

Die gesamte variable Vergütung für das Jahr 2025 kann bei Dr. Stefan Traeger höchstens 1.600.000 Euro, bei Dr. Ralf Kuschnerer und bei Dr. Prisca Havranek-Kosicek höchstens 1.000.000 Euro betragen. Bei einer Zielerreichung aller Ziele von weniger als 50 Prozent ergibt sich jeweils eine variable Vergütung von 0 Euro. 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: Eine Zielerreichung von 100 Prozent ist gegeben, wenn das Umsatzwachstum aus der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Jahresplanung für den Jenoptik-Konzern für das betreffende Jahr organisch, d. h. ohne Berücksichtigung von akquirierten oder veräußerten Unternehmen oder Unternehmensteilen, erreicht wird. Weitere 40 Prozent der Tantieme bemessen sich nach der in der Jahresplanung enthaltenen EBITDA-Marge. Das dritte Teilziel mit einem Anteil von 20 Prozent an der Tantieme ist zu 100 Prozent erreicht, wenn das Verhältnis von Free Cashflow zum EBITDA des betreffenden Jahres (sog. „Cash-Conversion-Rate“) den sich aus der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Jahresplanung ergebenden Wert erreicht.

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

(ii) Ziele für 2025. Die für 2025 mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten finanziellen Ziele waren:

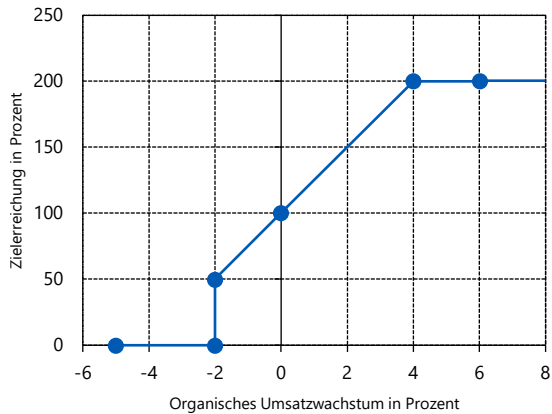
T66 Für 2025 vereinbarte finanzielle Ziele

Ziel	Gewichtung bei einer Zielerreichung von 100 %	Ziele für 2025 in %		
		100	50 (unterer Cap)	200 (oberer Cap)
Umsatzwachstum organisch in %*	40 %	0,0	-2,0	4,0
EBITDA-Marge in %	40 %	19,7	13,2	23,6
Cash-Conversion-Rate in %	20 %	68,1	34,1	81,7

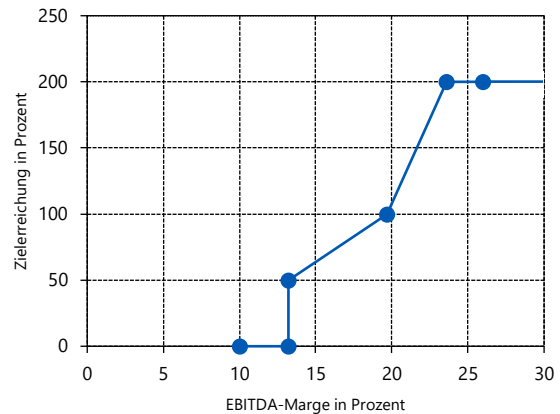
* Zur Ermittlung des Umsatzwachstums wird auf das Verhältnis zwischen den 2025 und 2024 erreichten Umsätzen abgestellt. Akquisitionen bleiben unberücksichtigt. Außerdem werden Umsatzzanteile für Geschäftsteile, die im Jahr 2025 verkauft / geschlossen werden, aus den Umsätzen der Jahre 2025 und 2024 herausgerechnet

Die folgenden Grafiken veranschaulichen die Zielerreichungskurven für die Tantieme 2025:

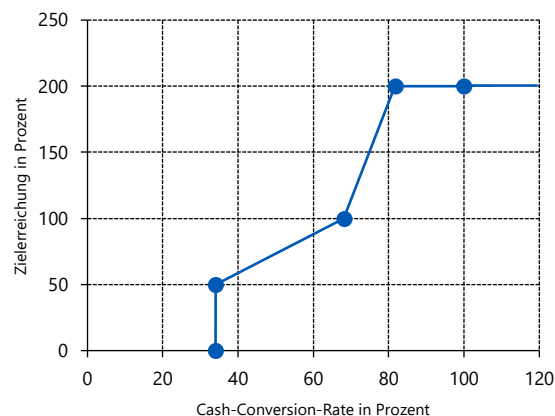
G27 Organisches Umsatzwachstum



G28 EBITDA-Marge



G29 Cash-Conversion-Rate

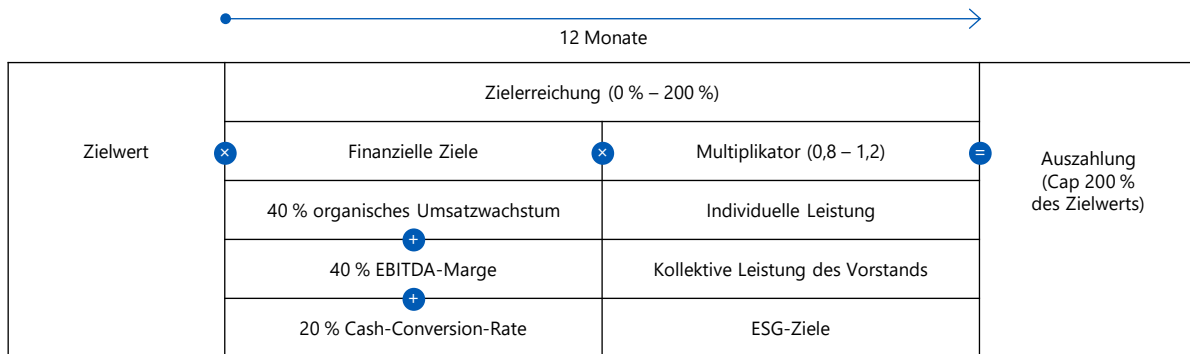


Zur Berücksichtigung nichtfinanzieller Aspekte wird der sich aus der Zielerreichung ergebende Tantiembetrag für das jeweilige Vorstandsmitglied mit einem Performance-Faktor, dem sog. Multiplikator, multipliziert. Der Wert hierfür kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Die Ermittlung des Multiplikators erfolgt anhand der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands und der Erreichung der ESG-Ziele. Die letztgenannten Ziele leiten sich aus der in dem Nachhaltigkeitsbericht beschriebenen und auf unserer Website unter www.jenoptik.de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsziele veröffentlichten ESG-Roadmap des Jenoptik-Konzerns ab. Die für 2025 vereinbarten ESG-Ziele und deren Erreichung sind in Tabelle T68 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 340.000 Euro, Dr. Ralf Kuschnerit und Dr. Prisca Havranek-Kosicek in Höhe von jeweils 200.000 Euro. In jedem Fall ist die Tantieme für 2025 bei den Vorstandsmitgliedern jeweils auf das Doppelte der vorgenannten Beträge begrenzt, was einer Zielerreichung von 200 Prozent entspricht. Die Tantieme wird nach der Zielabrechnung und Feststellung des Jahresabschlusses mit der nachfolgenden Gehaltsabrechnung ausgezahlt.

G30 Einjährige variable Vergütung (Tantieme) 2025



(iii) Zielerreichung 2025. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat auf Basis seiner Einschätzung unter Abwägung aller relevanten Aspekte für das Geschäftsjahr 2025 beschlossen, dem Aufsichtsrat einen für alle Vorstandsmitglieder einheitlichen Multiplikator von 1,0 vorzuschlagen. Mit Dr. Stefan Traeger wurde der Multiplikator bereits in der Aufhebungsvereinbarung zu seinem Dienstvertrag vereinbart. Die Empfehlung berücksichtigt die Übererfüllung der in der Tabelle T68 dargestellten ESG-Ziele Ökostrom-Rate und CSR-Rate und die Erreichung des Globalen Benchmarks von 73 Prozent bei der Mitarbeiterzufriedenheit, wobei insbesondere auch der Anstieg der Teilnahmequote an der Mitarbeiterbefragung positiv bewertet wurde. Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung sind in die Abwägung zudem auch die erfolgreiche organisatorische Umsetzung der neuen SBU-Struktur und die getroffenen Kostensenkungsmaßnahmen in einem insgesamt herausfordernden wirtschaftlichen und geopolitischen Umfeld eingeflossen.

Die tatsächliche Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung 2025 und die daraus resultierenden Zahlungen für das Geschäftsjahr 2025 gestalten sich wie folgt:

T67 Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung 2025 und Zahlung in EUR

Zielgröße	Geschäftsjahr 2025 tatsächlich erreicht	Zielerreichung in %	Zahlung an Dr. Stefan Traeger	Zahlung an Dr. Prisca Havranek- Kosicek	Zahlung an Dr. Ralf Kuschnerit
Umsatzwachstum organisch in %*	-6,3	0	0	0	0
EBITDA-Marge in %	18,4	90,00	122.400	72.000	72.000
Cash-Conversion-Rate in %	79,2	181,62	123.502	72.648	72.648
Zwischensumme			245.902	144.648	144.648
Multiplikator			1,00	1,00	1,00
Summe			245.902	144.648	144.648

* Akquisitionen bleiben unberücksichtigt. Außerdem werden Umsatzanteile für Geschäftsteile, die im Jahr 2025 verkauft / geschlossen werden, aus den Umsätzen der Jahre 2025 und 2024 herausgerechnet

T68 ESG-Ziele und Zielerreichung 2025 im Multiplikator

		Ziel 2025	Zielerreichung
Ökostrom-Rate	Aktive Reduktion der CO ₂ -Emissionen: Ökostrom-Anteil der Hauptproduktionsstandorte am Gesamtstrombedarf	96,0 %	96,8 %
Mitarbeiterzufriedenheit	Globaler Engagement Score: Engagement unserer Mitarbeiter, d. h. Anteil unserer Mitarbeiter, die sich positiv mit ihren Aufgaben bei Jenoptik identifizieren und sich aktiv einbringen	better than global benchmark ¹ , nicht aber weniger als 75 % ²	73,0 %
CSR-Rate	Steigerung der Transparenz in der Lieferkette zum Schutz von Menschenrechten und Umwelt: CSR-Rate: prozentualer Anteil der Lieferanten von Produktionsmaterialien mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro, bei denen vollständige CSR-Self-Assessments vorliegen	62,0 %	64,0 %

¹ Wird jährlich auf Basis von Qualtrics ermittelt (Umfrage zur Ermittlung des Engagement Score)

² D. h. nicht weniger als 75 % der an der Umfrage teilgenommenen Mitarbeiter identifizieren sich positiv mit Jenoptik und bringen sich aktiv ein

b) Performance Shares

(i) System der Performance Shares. Ausgehend von einem Wert von 460.000 Euro (i. Vj. 460.000 Euro) bei Dr. Stefan Traeger und jeweils 300.000 Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder (i. Vj. 300.000 Euro) („Ausgangswert“ für 2025), werden jedem Vorstandsmitglied im 1. Quartal eines jeden Geschäftsjahres, in der Regel in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats in der zweiten Märzhälfte, Performance Shares vorläufig zugeteilt. Die genannten Werte reduzieren sich jeweils anteilig (pro rata temporis) um die Zeiten, in denen keine Mitgliedschaft im Vorstand bestand.

Zur Ermittlung der vorläufigen Anzahl der zuzuteilenden Performance Shares wird der Ausgangswert durch den durchschnittlichen volumengewichteten Schlusskurs der Jenoptik-Aktie (Volume Weighted Average Price – „VWAP“) an den letzten 60 Handelstagen des der vorläufigen Zuteilung vorangegangenen Geschäftsjahres geteilt. Der VWAP für den genannten Zeitraum betrug 22,653 Euro. Somit wurden Dr. Stefan Traeger für die Tranche 2025 insgesamt 20.306 und Dr. Prisca Havranek-Kosicek sowie Dr. Ralf Kuschnerreit jeweils 13.243 Performance Shares vorläufig zugeteilt. Für jede Tranche werden langfristige Erfolgsziele vereinbart, deren Erreichen jeweils nach Ablauf der vierjährigen „Performance-Periode“ gemessen wird. Für die 2025 vorläufig zugeteilten Performance Shares erfolgt die Messung Anfang 2029.

Die noch nicht zur Auszahlung gelangten Performance Shares sind:

T69 Performance Shares

Tranche	Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares			Auszahlungsjahr
	Dr. Stefan Traeger	Dr. Prisca Havranek-Kosicek	Dr. Ralf Kuschnerreit	
2022	12.682			2026
2023	18.029	10.129	12.154	2027
2024	18.627	12.148	12.148	2028
2025	20.306	13.243	13.243	2029

(ii) Ziele für die Tranche 2025. Die über die Performance-Periode zu erreichenden Erfolgsziele sind der Return on Capital Employed (ROCE) mit einer Gewichtung von 30 Prozent, der Total Shareholder Return (TSR) von Jenoptik im Vergleich zum TecDax mit einer Gewichtung von 25 Prozent, der Total Shareholder Return (TSR) von Jenoptik im Vergleich zu Unternehmen einer individuellen Vergleichsgruppe („Peergroup“) mit einer Gewichtung von 25 Prozent sowie verschiedene ESG-Ziele mit einer Gewichtung von insgesamt 20 Prozent.

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

Zur Berechnung des ROCE wird das 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 und Sachanlagen) zuzüglich dem kurzfristig unverzinslichen Vermögen (im Wesentlichen Vorräte, Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie Vertragsvermögenswerte und sonstige kurzfristige Vermögenswerte) abzüglich der unverzinslichen Schulden (wie Rückstellungen – ohne Pensionen und Steuern –, Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen sowie Vertragsverbindlichkeiten und sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten). Die Durchschnittsberechnung berücksichtigt die zwölf Monatsendbestände im Betrachtungszeitraum und den Anfangsbestand zu Jahresbeginn.

Als zweites Leistungskriterium wird mit einer Gewichtung von insgesamt 50 Prozent die Entwicklung des relativen TSR von Jenoptik im Vergleich zum TecDax sowie zu mindestens zehn anderen Unternehmen der Peergroup über die Performance-Periode berücksichtigt. Durch die Berücksichtigung des relativen TSR fließen neben internen auch externe Leistungskriterien in die mehrjährige variable Vergütung ein. Der relative TSR beschreibt dabei die Differenz in Prozentpunkten zwischen der Kursänderung der Jenoptik-Aktie inklusive fiktiv reinvestierter Dividenden und der Veränderung des jeweiligen Vergleichsindex über die Performance-Periode. Jeweils die Hälfte dieses Erfolgsziels entfällt auf einen Vergleich zum TecDax und auf einen Vergleich zu einer individuellen Vergleichsgruppe internationaler börsennotierter Unternehmen, die in den von Jenoptik adressierten Märkten tätig sind.

Die individuelle Vergleichsgruppe besteht zum 31. Dezember 2025 aus den Unternehmen, die in der nachfolgenden Grafik G31 dargestellt sind.

G31 Unternehmen der individuellen Vergleichsgruppe

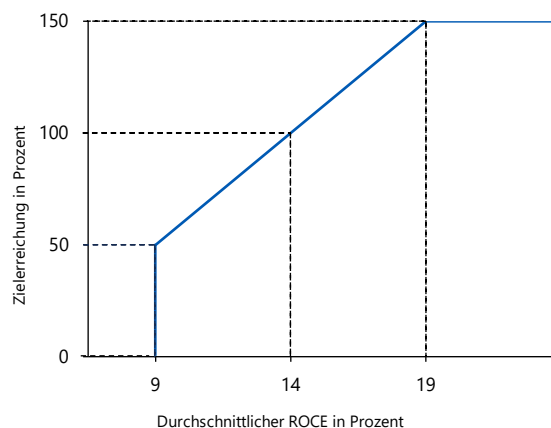
– Basler AG	– Gooch & Housego PLC	– Kapsch AG	– MKS Instruments, Inc.
– Coherent, Inc.	– IDEX Corporation	– LPKF Laser & Electronics AG	– Novanta Inc.
– Corning Inc.	– IPG Photonics Corporation	– Lumentum Holdings Inc.	– Sensys Gatso Group AB

Bei der Ermittlung des relativen TSR werden nur diejenigen Unternehmen der Vergleichsgruppe berücksichtigt, die während der gesamten Performanceperiode börsennotiert waren. Unternehmen, die nicht durchgängig oder am Ende der Performanceperiode nicht börsennotiert waren, werden bei der Ermittlung des relativen TSR ausgeschlossen.

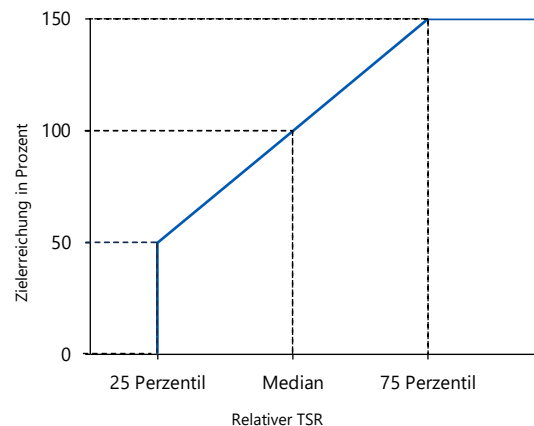
Zur Ermittlung der Zielerreichung werden die TSR-Werte aller Unternehmen der jeweiligen Vergleichsgruppe in eine Rangfolge gebracht und die relative Positionierung von Jenoptik bestimmt. Die Zielerreichung ermittelt sich anhand dieser relativen Positionierung, des sogenannten Perzentils. Der Zielwert für eine 100-prozentige Zielerreichung ist erreicht, wenn der relative TSR der Jenoptik innerhalb der Vergleichsgruppe am Median liegt. 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. Dieser „obere Cap“ wird bei einer Positionierung des relativen TSR am oder oberhalb des 75. Perzentils erreicht. Zwischen den genannten Zielerreichungspunkten (50 Prozent/100 Prozent/150 Prozent) wird die Zielerreichung linear interpoliert. Die Zielerreichung des relativen TSR wird dabei auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

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

G32 Zielerreichungskurve ROCE



G33 Zielerreichungskurve Relativer TSR



Als drittes Leistungskriterium werden mit einer Gewichtung von 20 Prozent ESG-Ziele 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.

Für die Tranche 2025 wurden folgende ESG-Ziele vereinbart:

T70 Zielvereinbarung ESG-Ziele 2025 (LTI)

		Gewichtung
CO ₂ -Reduktion ¹	Aktive Reduktion der CO ₂ -Emissionen (Scope 1+2) im Vergleich zum Basisjahr 2019 (10.161 t)	1/3
Diversity-Rate	Steigerung der Diversität: Anteil der Führungskräfte mit int. Herkunft und weiblicher Führungskräfte Berechnung: $\sim \emptyset$ (Anteil internationaler Führungskräfte + Anteil weiblicher Führungskräfte)	1/6
Ausbildungsquote	Zielsetzung ist die schrittweise Erhöhung der Ausbildungsquote auf Industriedurchschnitt	1/6
Vitality Index	Steigerung der Innovationskraft: prozentualer Umsatzanteil von Produkten und Leistungen, die innerhalb der letzten 3 Jahre entwickelt wurden	1/3

¹ Gemäß Datenbasis und Scope des Nachhaltigkeitsberichts des Jenoptik-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr. Im Falle von M&A-Aktivitäten wird das Ziel in Orientierung an den Bedingungen der Science Based Targets Initiative (SBTi) angepasst

Für die jeweiligen ESG-Ziele legt der Aufsichtsrat für die Performance-Periode Werte für eine Zielerreichung von 100 Prozent („Zielwert“), 50 Prozent („Minimalwert“) und 150 Prozent („Maximalwert“) fest, die mit der Zielabrechnung der betreffenden Performance-Share-Tranche offengelegt werden.

(iii) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance-Share-Tranche 2025 im Jahr 2029. 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. Zu diesem Betrag werden die während der Performanceperiode für die Aktien der JENOPTIK AG gezahlten Dividenden hinzuaddiert („Dividendenäquivalent“). 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 2025 auf 920.000 Euro (i. Vj. 920.000 Euro) und bei den übrigen Vorstandsmitgliedern auf 600.000 Euro (i. Vj. 600.000 Euro) im Kalenderjahr begrenzt („Auszahlungscap“). Der Aufsichtsrat kann im Falle außergewöhnlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen die Auszahlung gemäß § 87 Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 AktG nach billigem Ermessen reduzieren (siehe Kapitel III. 2. c).

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 von der Zielerreichung bewertet, zugeteilt und sodann ausgezahlt. Wird das Dienstverhältnis vor dem Ablauf der Performanceperiode (1) durch außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund oder (2) auf Veranlassung des Vorstandsmitglieds ohne von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund beendet oder aufgelöst, so 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 2022. Das Geschäftsjahr 2025 war das letzte Jahr der Performance-Periode der Dr. Stefan Traeger und Hans-Dieter Schumacher im Jahr 2022 vorläufig zugeteilten Performance Shares (Tranche 2022). 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 2022 betrug 33,906 Euro, sodass Dr. Stefan Traeger bzw. dem im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedenen Hans-Dieter Schumacher für die Tranche 2022 12.682 bzw. 8.848 Performance Shares vorläufig zugeteilt wurden.

Der für die Performance-Periode 2022 bis 2025 erreichte arithmetische Mittelwert des ROCE lag mit 9,2 Prozent über dem für diese Tranche geltenden unteren Cap von 9 Prozent. Das entsprach einer Zielerreichung von 52,00 Prozent. Der relative TSR betrug im relevanten Messzeitraum –33,22 Prozent, woraus sich eine Zielerreichung von 0 Prozentpunkten ergab. Bei einer Gewichtung von 30 Prozent für das ROCE-Ziel und 70 Prozent für das relative TSR-Ziel beträgt der gewichtete Gesamtzielerreichungsgrad für die Performance-Share-Tranche 2022 15,06 Prozent.

Die finale Anzahl der Performance Shares errechnete sich sodann aus den zu Beginn der Performanceperiode vorläufig zugeteilten Performance Shares (12.682 bzw. 8.848 Stück), multipliziert mit der Gesamtzielerreichung, sodass hieraus eine finale Anzahl an Performance Shares von 1.978 Stück für Dr. Stefan Traeger bzw. 1.380 Stück für Hans-Dieter Schumacher resultiert. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der finalen Anzahl der Performance Shares, die mit dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten 60 Börsenhandelstage des letzten Geschäftsjahres der Performance-Periode („Auszahlungskurs“), d. h. des Jahres 2025, multipliziert wird. Der so ermittelte Auszahlungskurs betrug 19,506 Euro. Dr. Stefan Traeger werden somit im Jahr 2026 für die Performance-Share-Tranche 2022 insgesamt 38.582,87 Euro (entspricht 1.978 Stück × 19.506 Euro) und Hans-Dieter Schumacher 26.918,28 Euro (entspricht 1.380 Stück × 19.506 Euro) ausgezahlt.

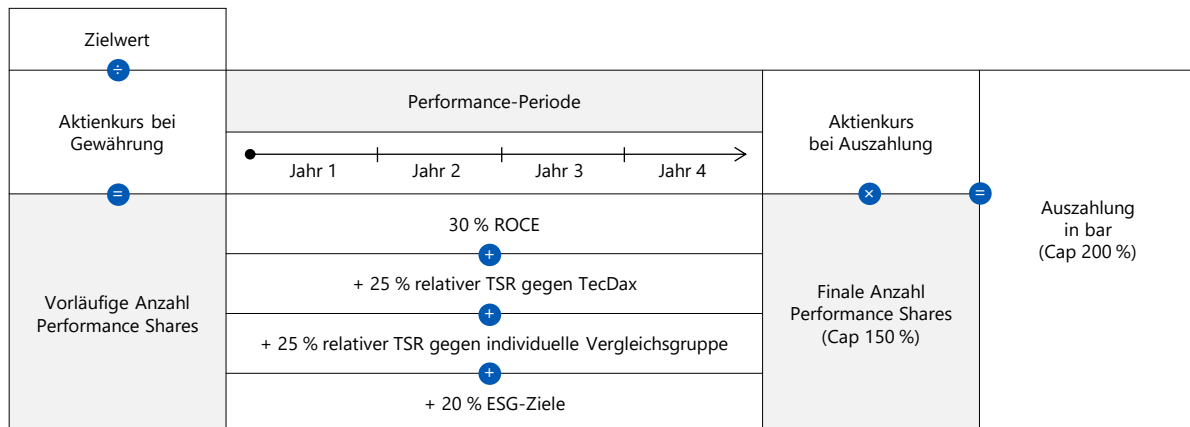
T71 Performance-Share-Tranche 2022

	Anzahl der für die Tranche 2022 vorläufig zugeteilten Performance Shares (Zuteilungskurs: 33,906 Euro)	ROCE-Zielwert für 100 % Zielerreichung	TSR-Zielwert für 100 % Zielerreichung	Erreichter ROCE-Wert in % = Zielerreichung	Erreichter TSR-Wert in % = Zielerreichung	Anzahl endgültig zugeteilter Performance Shares	Auszahlungsbetrag in Euro bei Auszahlungskurs 19,506 Euro
Dr. Stefan Traeger	12.682	14 Prozent	+ 5 Prozent	9,2 = 52,00 Prozent	-33,22 = 0 Prozent	1.978	38.582,87
Hans-Dieter Schumacher (Mitglied des Vorstands bis 31.03.2023)	8.848	14 Prozent	+ 5 Prozent	9,2 = 52,00 Prozent	-33,22 = 0 Prozent	1.380	26.918,28

(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.

G34 Mehrjährige variable Vergütung



c) Anpassungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Planbedingungen für die einjährige variable Vergütung sowie die Performance Shares nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können zum Beispiel eine zustimmungspflichtige Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft oder von Beteiligungen an Gesellschaften, ein Zusammenschluss mit einer anderen Gesellschaft, Änderungen der rechtlichen und/oder regulatorischen Rahmenbedingungen oder wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sein.

3. Sonstige Vereinbarungen

Clawback. Es besteht ein Recht der Gesellschaft auf Rückzahlung der mehrjährigen variablen Vergütung, 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 („Performance Clawback“). Im Falle von vorsätzlichen Pflichtverstößen eines Mitglieds des Vorstands in Form der Verletzung wesentlicher Bestimmungen des Jenoptik Integrity Code, 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 zugesagt wurde, in dem der Verstoß stattgefunden hat, nach seinem billigen Ermessen teilweise oder vollständig auf null reduzieren („Malus“) oder zurückfordern („Compliance Clawback“). Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn der maßgebliche Verstoß mehr als sieben Jahre zurückliegt.

Daneben hat der Aufsichtsrat bei Vorliegen gewichtiger Gründe im Verhalten eines Vorstandsmitglieds neben etwaigen ihm gesetzlich zustehenden Ansprüchen auf Schadensersatz nach § 93 Abs. 2 AktG oder Herabsetzung der Vergütung nach § 87 Abs. 2 AktG die Möglichkeit, 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 (vgl. dazu ausf. Kapitel III. 2. b. (iii)). Im Geschäftsjahr 2025 bestand kein Anlass, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, d. h., es wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines). Um den Aktienbezug weiter zu stärken und die Mitglieder des Vorstands noch mehr zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts im Sinne der Aktionäre zu incentivieren, sind die Vorstandsmitglieder seit 2023 in einer Aufbauphase von vier Jahren verpflichtet, bis zum Ablauf der Aufbauphase Aktien der Jenoptik in Höhe von 100 Prozent ihrer jeweiligen Jahres-Brutto-Grundvergütung zu erwerben und für die Dauer des Vorstandsmandats zu halten.

T72 Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines*

	Prozentsatz Grundvergütung	Erforderlich	Nachgewiesen	Aktienanzahl (St.)
		Betrag in Euro	Betrag in Euro**	
Dr. Stefan Traeger	100	700.000	670.414	27.965
Dr. Prisca Havranek-Kosicek	100	450.000	451.232	19.291
Dr. Ralf Kuschnereit	100	450.000	454.569	19.385

* Stand 31.12.2025 (während der Aufbauphase)

** Unter Zugrundelegung des Kurses zum Erwerbszeitpunkt

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. Die Vorstandsmitglieder 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 frezustellen.

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

Wird das Dienstverhältnis hingegen durch die Gesellschaft aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB fristlos beendet, verfallen sämtliche vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares, für welche die Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist, ersatz- und entschädigungslos (vgl. Kapitel II. 2. b. (iii)).

Im Zusammenhang mit der vorzeitigen Amtsniederlegung von Dr. Stefan Traeger zum 15. Februar 2026 („Beendigungszeitpunkt“) wurde im November 2025 mit Dr. Stefan Traeger eine Aufhebungsvereinbarung zu seinem Dienstvertrag geschlossen. Die Gesellschaft gewährt Herrn Dr. Traeger danach als Entschädigung für die vorzeitige Beendigung seines Dienstvertrags zum Beendigungszeitpunkt Zahlungen in Höhe von insgesamt 3.440.240 Euro brutto. Der Betrag entspricht entsprechend den vorstehend beschriebenen Regelungen zwei Jahresvergütungen zzgl. Nebenleistungen. Dabei wird für die Tantieme und die mehrjährige variable Vergütung eine Zielerreichung von 100 Prozent und ein Multiplikator von 1,0 zugrunde gelegt. Der für die Nebenleistungen angesetzte jährliche Betrag entspricht mit 20.120 Euro demjenigen aus dem Jahr 2024. Herrn Dr. Traeger bleibt die Nutzung seines Dienstwagens bis zum 31. März 2026 gestattet. Mit dem Betrag ist zugleich die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes abgegolten. In der genannten Gesamtsumme enthalten sind drei jährliche Zahlungen von jeweils 200.000 Euro brutto und eine weitere Zahlung von 50.000 Euro brutto als Altersversorgungsbeiträge an die Unterstützungskasse. Der nach Abzug des bereits für die Zeit ab dem Beendigungszeitpunkt bis 31. Mai 2026 im Voraus bezahlten Altersversorgungsbeitrags von 58.333 Euro verbleibende Auszahlungsbetrag von 2.731.907 Euro ist am 28. Februar 2026 zur Zahlung an Herrn Dr. Traeger fällig.

Die Abrechnung der Vergütung für den Zeitraum der Tätigkeiten von Dr. Stefan Traeger vom 1. November 2025 bis zum Beendigungszeitpunkt erfolgt nach den bisher vereinbarten dienstvertraglichen Regelungen und vorgesehenen Fälligkeitsterminen. Der Multiplikator für die Ziele im Rahmen der einjährigen Tantiemen 2025 und zeitanteilig 2026 wurde in der Aufhebungsvereinbarung auf 1,0 festgelegt. Bis zum Beendigungszeitpunkt nicht genommener Urlaub wird abgegolten. Alle noch laufenden Tranchen der mehrjährigen variablen Vergütung 2022, 2023, 2024 und 2025 sowie der zeitanteiligen Tranche 2026 bleiben erhalten; die Feststellung der Zielerreichung sowie die Auszahlung erfolgen regulär erst am Ende der jeweiligen Performance-Periode.

Wettbewerbsverbot. Mit den amtierenden Vorstandsmitgliedern besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung ihres Dienstvertrags. Als Entschädigung für das Wettbewerbsverbot sind ein Betrag von 50 Prozent der Jahresvergütung einschließlich ein- und mehrjähriger variabler Vergütung (mit einem Zielerreichungsgrad von 100 Prozent und einem Multiplikator von 1,0) 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. Vergütung ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Hans-Dieter Schumacher ist mit Auslaufen seines Dienstvertrages mit Wirkung zum 31. März 2023 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Hans-Dieter Schumacher in den Vorjahren zugeteilte Performance Shares werden trotz seines Ausscheidens erst nach Ablauf ihrer jeweils vierjährigen Performance-Periode ausgezahlt. Im Geschäftsjahr 2025 wurde die Performance-Share-Tranche 2021 ausbezahlt (siehe Tabelle T71). Das Geschäftsjahr 2025 war zugleich das letzte Jahr der Performance-Periode der Hans-Dieter Schumacher im Jahr 2022 vorläufig zugeteilten Performance Shares (siehe dazu ausf. unter A. III. 2. b. iv sowie Tabelle T73), welche im April 2026 ausgezahlt werden.

IV. Individualisierte Darstellung der Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder

Die nachstehende Tabelle T73 beinhaltet die den im Geschäftsjahr 2025 amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitgliedern für das abgelaufene Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile. Unter gewährter und geschuldeter Vergütung wird dabei für amtierende Vorstandsmitglieder die Vergütung verstanden, die für die im Geschäftsjahr 2025 erbrachte Tätigkeit gewährt wird, und zwar unabhängig davon, ob die Auszahlung im Jahr 2025 oder später erfolgt. Die langfristige variable Vergütung gilt für amtierende und ehemalige Vorstandsmitglieder in dem letzten Jahr der Performance-Periode als gewährt und geschuldet, auch wenn die Auszahlung erst im darauffolgenden Jahr erfolgt, weil erst dann gemessen wird, ob alle Performancekriterien erfüllt wurden. Das bedeutet, dass die 2022 zugeteilten Performance Shares als im Geschäftsjahr 2025 gewährt und geschuldet gelten, auch wenn die Auszahlung erst nach Feststellung des Jahresabschlusses 2025 im April 2026 erfolgt. Die mit Dr. Stefan Traeger im Zusammenhang mit seinem vorzeitigen Ausscheiden zum 15. Februar 2026 vereinbarten Zahlungen (s. ausf. unter A. III. 3.) betreffen mit Ausnahme des Multiplikators für 2025 den Zeitraum nach dem Geschäftsjahr 2025 und wird Ende Februar 2026 zur Zahlung fällig. Sie ist daher nicht im Geschäftsjahr 2025 gewährt und geschuldet.

T73 In den Geschäftsjahren 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr. Stefan Traeger Vorsitzender des Vorstands				Dr. Prisca Havranek-Kosicek Mitglied des Vorstands			
	2025		2024		2025		2024	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Festvergütung	700.000	58,1	700.000	47,8	450.000	63,4	450.000	60,4
Nebenleistungen	20.194	1,7	20.120	1,4	15.038	2,1	27.676	3,7
Versorgungsaufwand	200.000	16,6	200.000	13,7	100.000	14,1	100.000	13,4
Summe	920.194	76,4	920.120	62,8	565.038	79,6	577.676	77,6
Erfolgsabhängige Vergütung								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2025)	245.902	20,4	–	–	144.648	20,4	–	–
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2024)	–	–	284.150	19,4	–	–	167.147	22,4
Mehrfährige variable Vergütung (Performance Shares 2022)	38.583	3,2	–	–	–	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung (Performance Shares 2021)	–	–	260.328	17,8	–	–	–	–
Summe	284.485	23,6	544.478	37,2	144.648	20,4	167.147	22,4
Gesamtvergütung	1.204.679	100,0	1.464.598	100,0	709.686	100,0	744.823	100,0

	Dr. Ralf Kuschnereit Mitglied des Vorstands				Hans-Dieter Schumacher Mitglied des Vorstands bis 31.03.2023			
	2025		2024		2025		2024	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Festvergütung	450.000	63,3	450.000	61,4	–	–	–	–
Nebenleistungen	15.860	2,2	15.860	2,2	–	–	–	–
Versorgungsaufwand	100.000	14,1	100.000	13,6	–	–	–	–
Summe	565.860	79,6	565.860	77,2	–	–	–	–
Erfolgsabhängige Vergütung								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2025)	144.648	20,4	–	–	–	–	–	–
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2024)	–	–	167.147	22,8	–	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung (Performance Shares 2022)	–	–	–	–	26.918	100,0	–	–
Mehrfährige variable Vergütung (Performance Shares 2021)	–	–	–	–	–	–	181.632	100,0
Summe	144.648	20,4	167.147	22,8	26.918	100,0	181.632	100,0
Gesamtvergütung	710.508	100,0	733.007	100,0	26.918	100,0	181.632	100,0

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 T74 stellt zum einen die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in den Jahren 2021 bis 2025 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 zwölf Monate hochgerechnet.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats umfasst die für 2025 gezahlte Festvergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und in den Ausschüssen sowie die Sitzungsgelder für die in 2025 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). 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 2025 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 zwölf Monate hochgerechnet. Wegen weltweit unterschiedlicher Gehaltsniveaus beschränkt sich die Darstellung auf die in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter, zumal auch alle 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.

T74 Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats, der Arbeitnehmer und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

	2025		2024		2023		2022		2021
Vergütung in Euro	2025 Betrag	Veränderung in %	2024 Betrag	Veränderung in %	2023 Betrag	Veränderung in %	2022 Betrag	Veränderung in %	2021 Betrag
Ertragsentwicklung in Mio Euro¹									
Umsatz	1.046,0	-6,3	1.115,8	4,7	1.066,0	8,7	980,7	9,5	895,7
EBITDA	192,5	-13,1	221,5	5,7	209,6	13,9	184,1	3,9	177,2
Free Cashflow (vor Ertragsteuern)	152,4	48,0	102,9	-19,2	127,3	54,0	82,7	31,7	62,8
Jahresüberschuss JENOPTIK AG nach HGB	50,8	68,4	29,9	-58,3	71,7	29,4	55,4	346,3	16,0
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer^{2,4}									
Gesamtbelegschaft in Deutschland (ohne Vorstand) ²	86.000	3,6	83.000	6,4	78.000	4,0	75.000	0	75.000
Tarifmitarbeiter in Deutschland ²	80.000	2,6	78.000	6,8	73.000	5,8	69.000	0	69.000
Gewährte und geschuldete Vergütung Vorstand									
Dr. Stefan Traeger	1.204.679	-17,7	1.464.598	-7,2	1.577.607	16,1	1.358.578	-5,9	1.443.249
Dr. Prisca Havranek-Kosicek ⁵	709.686	-4,7	744.823	-0,9	751.238	-	-	-	-
Dr. Ralf Kuschnerer	710.508	-3,1	733.007	-1,5	744.180	-	-	-	-
Hans-Dieter Schumacher ^{3,5}	26.918	-85,2	181.632	-83,3	1.090.881	15,5	944.766	-34,4	1.439.997
Gewährte und geschuldete Vergütung Aufsichtsrat									
Daniela Mattheus (seit 1. November 2023)	81.274	5,6	77.000	455,4	13.863	-	-	-	-
Jakob Habermann (seit 1. Januar 2024)	102.000	-1,0	103.000	-	-	-	-	-	-
Astrid Biesterfeldt (bis 15. Juni 2022)	-	-	-	-	-	-	26.171	-54,9	58.000
Evert Dudok	39.438	-50,0	78.852	9,5	72.000	10,0	65.466	48,8	44.000
Elke Eckstein	85.500	3,0	83.014	1,2	82.000	21,6	67.432	28,4	52.500
Andreas Gerstenmayer (seit 12. Juni 2025)	45.041	-	-	-	-	-	-	-	-
André Hillner (seit 15. Juni 2022)	74.500	3,0	72.352	11,3	65.000	80,2	36.062	-	-
Prof. Dr. Ursula Keller	78.500	3,8	75.631	32,6	57.055	17,0	48.774	-	-
Thomas Klippstein (bis 15. Juni 2022)	-	-	-	-	-	-	29.938	-53,6	64.500
Dörthe Knips	85.500	3,0	83.000	7,1	77.500	13,3	68.432	29,1	53.000
Dieter Kröhn (bis 31. März 2022)	-	-	-	-	-	-	12.596	-76,5	53.500
Alexander Münkwitz (seit 15. Juni 2022)	83.500	7,3	77.852	11,2	70.000	41,1	49.603	-	-
Doreen Nowotne (bis 15. Oktober 2023)	-	-	-	-	66.233	-13,4	76.466	10,0	69.500
Heinrich Reimitz (bis 15. Juni 2022)	-	-	-	-	-	-	37.240	-52,9	79.000
Stefan Schaumburg (bis 31.12.2023)	-	-	-	-	100.000	9,7	91.199	14,7	79.500

	2025		2024		2023		2022		2021
Vergütung in Euro	2025 Betrag	Veränderung in %	2024 Betrag	Veränderung in %	2023 Betrag	Veränderung in %	2022 Betrag	Veränderung in %	2021 Betrag
Thomas Spitzenpfeil (seit 15. Juni 2022)	93.000	4,7	88.839	11,0	80.000	80,8	44.260	–	–
Frank-Dirk Steininger (bis 15. Juni 2022)	–	–	–	–	–	–	23.404	–53,7	50.500
Christina Süßenbach (seit 15. Juni 2022)	74.500	3,0	72.352	11,3	65.000	80,2	36.062	–	–
Prof. Dr. Andreas Tünnermann (bis 31. Dezember 2021)	–	–	–	–	–	–	–	–	57.000
Matthias Wierlacher	150.288	0,9	149.000	1,4	147.000	8,5	135.432	11,9	121.000
Franziska Wolf (seit 15. Juni 2022)	69.000	6,2	65.000	1,6	64.000	75,0	36.562	–	–

¹ Kennzahlen Umsatz, EBITDA und Free Cashflow der fortgeführten Geschäftsbereiche in 2022 bis 2025; bis 2021 auf Gesamtkonzernbasis (inkl. VINCORION)

² Personalaufwand einschließlich Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen ohne Abfindungen und Sign-on-Boni. Ohne VINCORION und Hillos. Tarifmitarbeiter umfasst tarifliche Angestellte und dem Tarif gleichgestellte Angestellte ohne Tarif. Gesamtbelegschaft umfasst neben Tarif auch AT-Mitarbeiter und leitende Angestellte. 2022 erstmalig inklusive TRIOPTICs und Jenoptik Medical. Gesamtbelegschaft umfasst neben Tarif auch AT-Mitarbeiter und leitende Angestellte. Anstieg 2024 u. a. durch neue tarifliche Zusatzzahlungen und höhere Ausschüttung bei Ergebnisbeteiligungen

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

⁴ Korrektur Vorjahre (wegen angepasster Berechnungsbasis)

⁵ Betrag wurde in 2023 auf volle 12 Monate hochgerechnet

B. Vergütung des Aufsichtsrats

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

G35 Vergütung Aufsichtsrat

Grundvergütung Aufsichtsrat					
					
					
Vorsitzender	Stellvertreter		Mitglied		
100.000 Euro	75.000 Euro		50.000 Euro		

Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit

in Euro	Prüfungs- und ESG-Ausschuss	Personalausschuss	Investitionsausschuss	Innovationsausschuss	Nominierungsausschuss
Vorsitzender	20.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Stellvertreter	15.000				
Mitglied	10.000	5.000	5.000	5.000	5.000

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für seine Tätigkeit eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 50.000 Euro (i. Vj. 50.000 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 Prüfungs- und ESG-Ausschusses, deren Tätigkeit mit einem besonders hohen Arbeits- und Zeitaufwand verbunden ist, beträgt 10.000 Euro. Der Vorsitzende des Prüfungs- und ESG-Ausschusses erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrages. Mit diesen Funktionszuschlägen soll der besonderen Verantwortung und dem höheren zeitlichen Aufwand Rechnung getragen werden, der mit einzelnen Funktionen im Aufsichtsrat verbunden ist. Damit wird zugleich auch die Empfehlung von Ziffer G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex umgesetzt.

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

Für die Teilnahme an einer Sitzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 Euro. Dies gilt auch bei der Teilnahme an Telefon- oder Videokonferenzen. Bei mehreren Sitzungen an einem Tag wird ab der zweiten Sitzung das hälftige Sitzungsgeld gezahlt. Nachgewiesene Auslagen, die im Zusammenhang mit einer Sitzung stehen, werden zusätzlich zu dem Sitzungsgeld, bei inländischen Sitzungen begrenzt auf einen 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 zeigt die gewährte und die geschuldete Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der JENOPTIK AG für das Geschäftsjahr 2025 gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG:

T75 Vergütung Aufsichtsrat

	Gesamt- bezüge in Euro	in %	Festvergü- tung 2025 in Euro	in %	Ausschuss- vergütung in Euro	in %	Sitzungs- gelder in Euro	in %
Daniela Mattheus (Vors. seit 30. Dezember 2025)	81.274	100	50.274	61,9	15.000	18,5	16.000	19,7
Jakob Habermann (stv. Vors.)	102.000	100	75.000	73,5	10.000	9,8	17.000	16,7
Evert Dudok (bis 12. Juni 2025)	39.438	100	22.260	56,4	6.678	16,9	10.500	26,6
Elke Eckstein	85.500	100	50.000	58,5	15.000	17,5	20.500	24,0
Andreas Gerstenmayer (seit 12. Juni 2025)	45.041	100	27.740	61,6	8.301	18,4	9.000	20,0
André Hillner	74.500	100	50.000	67,1	10.000	13,4	14.500	19,5
Prof. Dr. Ursula Keller	78.500	100	50.000	63,7	15.000	19,1	13.500	17,2
Dörthe Knips	85.500	100	50.000	58,5	15.000	17,5	20.500	24,0
Alexander Münkwitz	83.500	100	50.000	59,9	15.000	18,0	18.500	22,2
Thomas Spitzenpfel	93.000	100	50.000	53,8	25.000	26,9	18.000	19,4
Christina Süßenbach	74.500	100	50.000	67,1	10.000	13,4	14.500	19,5
Matthias Wierlacher (Vors. bis 29. Dezember 2025)	150.288	100	99.452	66,2	29.836	19,9	21.000	14,0
Franziska Wolf	69.000	100	50.000	72,5	5.000	7,2	14.000	20,3
Gesamt	1.062.041		674.726		179.815		207.500	

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

Jena, 18. März 2026

Für den Vorstand



Dr. Prisca Havranek-Kosicek
Finanzvorstand



Dr. Ralf Kuschnereit
Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Daniela Mattheus
Aufsichtsratsvorsitzende