

# Vergütungsbericht

## Vorstandsvergütung

Im folgenden Vergütungsbericht werden die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder beschrieben und die individualisierte Gesamtvergütung offen gelegt. Die Angaben sind Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts.

## Vorstandsvergütungssystem

Für die Festlegung der Systematik des Vergütungssystems und die Zusammensetzung der individuellen Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Personalaus-schuss zuständig. Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bei Jenoptik sind insbesondere die jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmit-glieder, 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 Vergütung des Jenoptik-Vorstands besteht aus erfolgsun-abhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen.

Das System der erfolgsabhängigen Vergütung des Vorstands wurde mit Eintritt von Dr. Stefan Traeger mit Wirkung ab dem 1. Mai 2017 und für Hans-Dieter Schumacher mit Wirkung ab dem 1. Januar 2018 vom Aufsichtsrat unter Mitwirkung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters neu und für beide Mitglieder des Vorstands identisch gestaltet. Es wird im Folgen-den als „**neues Vergütungssystem**“ bezeichnet.

Mit Dr. Michael Mertin wurde im Jahr 2016 eine Vereinbarung zu den Modalitäten seines Ausscheidens geschlossen, deren Inhalt separat beschrieben wird; die Vereinbarung sieht für die variable Vergütung des Jahres 2017 eine Fixantieme unter Zugrundelegung der Zielerreichungen der Jahre 2015 und 2016 vor.

Da das bisherige System der erfolgsabhängigen Vergütung („**bisheriges Vergütungssystem**“) im Jahr 2017 nur noch für Hans-Dieter Schumacher galt und lediglich aufgrund der ihm für die Jahre 2015 bis 2017 zugeteilten virtuellen Aktien Nach-wirkungen entfaltet, wird es im Folgenden nur kurz beschrieben; weitere Details finden sich im Geschäftsbericht 2016 auf den Seiten 47 ff.

Die vertraglichen Regelungen der Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands sind in den jeweiligen Vergütungs-systemen grundsätzlich identisch, soweit nicht nachstehend gesondert vermerkt.

## G05 Das neue Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Gesamtbezüge		
Grundvergütung ca. 47%*	Erfolgsabhängige Vergütung	
	Einjährige variable Vergütung ca. 22 % (bei Zielerreichung 100 %)	Mehrjährige variable Vergütung ca. 31 % (bei Zielerreichung 100 %)**



\* ohne Nebenleistungen  
\*\* Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung  
\*\*\* bei gleichbleibendem Aktienkurs

## I. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile im bisherigen und im neuen Vergütungssystem

**Fixum.** Die erfolgsunabhängige Grundvergütung wird anteilig pro Monat ausgezahlt. Sie betrug im Jahr 2017 für Dr. Michael Mertin 300 TEUR für die Monate Januar bis Juni, für Dr. Stefan Traeger 400 TEUR für die Monate Mai bis Dezember (entspricht jeweils 600 TEUR p.a.) sowie für Hans-Dieter Schumacher 400 TEUR (ab 1. April 2018 450 TEUR) für das Gesamtjahr, jeweils zahlbar in zwölf gleichen Beträgen am Monatsende.

**Altersversorgung und Nebenleistungen.** Mit sämtlichen 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 sind klar definiert. Die Auszahlungen bei Erreichen der Altersgrenze belasten, mit Ausnahme einer möglichen Subsidiärhaftung, Jenoptik nicht mehr. Die Versorgungsbeiträge für die Unterstützungskasse betragen im Jahr 2017 für Dr. Michael Mertin 240 TEUR, für Hans-Dieter Schumacher 160 TEUR und für Dr. Stefan Traeger anteilig ab dem 1. Juni 2017 116,7 TEUR.

Für die Mitglieder des Vorstands wurden Unfallversicherungen abgeschlossen; für Dr. Michael Mertin bestand bis zum 30. Juni 2017 eine Berufsunfähigkeitsversicherung. Weiterhin haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf die private Nutzung eines Firmenfahrzeugs. Für die Mitglieder des Vorstands besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung. Diese enthält die vertragliche Verpflichtung, einen Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent des Schadens je Schadensfall zu tragen, maximal jedoch für sämtliche Schadensfälle pro Jahr in Höhe von 150 Prozent der Festvergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds.

**Wettbewerbsverbot.** Mit Dr. Michael Mertin und Dr. Stefan Traeger besteht jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung ihres Dienstvertrags. Als Entschädigung für das Wettbewerbsverbot ist ein Betrag von 50 Prozent der Jahresvergütung vereinbart. Jenoptik kann vor Beendigung des Dienstverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten. Gegenüber Herrn Dr. Mertin wurde kein Verzicht erklärt.

## II. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängige Tantieme der Mitglieder des Vorstands basiert auf persönlichen Zielvereinbarungen, die im 1. Quartal eines jeden Kalenderjahres zwischen der JENOPTIK AG, vertreten durch den Aufsichtsrat, und dem jeweiligen Vorstandsmit-

glied abgeschlossen und im Folgejahr abgerechnet werden. Die Zielvereinbarung ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Die Tantieme wird zum Teil in bar und zum Teil in Form von virtuellen Aktien bzw. Performance Shares gewährt.

### a. Erfolgsabhängige Vergütung im bisherigen Vergütungssystem

Die Höhe der Tantieme richtet sich im bisherigen Vergütungssystem nach dem Grad der Erreichung der mit dem Vorstandsmitglied vereinbarten finanziellen, aktienkursbezogenen, operativen und strategischen Ziele sowie einer individuellen Leistungsbeurteilung. Für Hans-Dieter Schumacher beträgt die variable Vergütung bei einem Zielerreichungsgrad von 100 Prozent 400 TEUR. Der maximale Zielerreichungsgrad beträgt 150 Prozent.

Die Tantieme wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Form von virtuellen Aktien gewährt, die als Long-Term-Incentive erst nach Ablauf des vierten Folgejahres nach Zuteilung ausgezahlt werden. Die Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien wird auf Basis des volumengewichteten durchschnittlichen Schlusskurses der Jenoptik-Aktie im 4. Quartal des vorvergangenen Kalenderjahres („Zuteilungskurs“) ermittelt. Der Zuteilungskurs für die für das Jahr 2017 letztmalig zuzuteilenden virtuellen Aktien beträgt 15,880 EUR.

Die Auszahlung der virtuellen Aktien erfolgt nach Ablauf des vierten Folgejahres nach Zuteilung auf Basis des volumengewichteten durchschnittlichen Schlusskurses der Jenoptik-Aktie des vollen vierten Folgejahres („Auszahlungskurs“). Die virtuellen Aktien nehmen während des gesamten Vierjahreszeitraums an positiven wie negativen Aktienkursentwicklungen teil. Liegt der Auszahlungskurs unter dem Zuteilungskurs handelt es sich wirtschaftlich gesehen um eine rückwirkende Vergütungskürzung.

Die Bemessung der Tantieme ist nicht an die Höhe oder die Auszahlung der Dividende gekoppelt, jedoch werden zwischenzeitlich erfolgte Dividendenzahlungen an Aktionäre der JENOPTIK AG im Interesse einer Gleichstellung von virtuellen mit realen Aktien dergestalt berücksichtigt, dass in Höhe ihres Wertes zusätzliche virtuelle Aktien gewährt werden.

Die Hans-Dieter Schumacher für das Jahr 2017 zugeteilten virtuellen Aktien werden im Jahr 2022 ausgezahlt. Hans-Dieter Schumacher ist bis zum 31. März 2023 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des mit ihm bestehenden Dienstverhältnisses werden ihm zugeteilte virtuelle Aktien, für die das vierte Folgejahr noch nicht abge-

laufen ist, mit dem Wert auf Basis des Durchschnittskurses der letzten zwölf Monate vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses abgerechnet.

### b. Erfolgsabhängige Vergütung im neuen Vergütungssystem

Anders als im bisherigen Vergütungssystem besteht die variable Vergütung nunmehr aus zwei voneinander unabhängigen Bestandteilen:

1. der auf einer einjährigen Bemessungsgrundlage beruhenden und in bar auszuzahlenden Tantieme (ca. 40 Prozent der variablen Vergütung) und
2. den auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage beruhenden sogenannten Performance Shares in Form virtueller Aktien (ca. 60 Prozent der variablen Vergütung).

Beiden Komponenten liegt eine im ersten Quartal eines jeden Jahres für die jeweilige Komponente abzuschließende Zielvereinbarung zugrunde. Die Ziele sind auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die variable Vergütung beträgt zwischen 0 EUR und höchstens 1.400 TEUR bei Dr. Stefan Traeger und 0 EUR und maximal 1.000 TEUR bei Hans-Dieter Schumacher. Der Wert von 0 EUR ergibt sich bei einer Erreichung aller Ziele von in Höhe von weniger als 50 Prozent, der Höchstwert bei einer Erreichung aller Ziele von in Höhe von mehr als 200 Prozent.

Soweit nachfolgend Angaben zu Zielgrößen gemacht werden, beruhen diese auf einer nach Abstimmung mit dem Vorstand ausgesprochenen Empfehlung des Personalausschusses des Aufsichtsrats und stehen daher noch unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Gesamtaufsichtsrats.

**Einjährige Tantieme.** Nach Ablauf des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat den Grad der Erreichung der für diese Komponente vereinbarten finanziellen Ziele fest. Die finanziellen Ziele und ihre Gewichtung sind:

1. Umsatzwachstum (40 Prozent)
2. Free Cashflow (20 Prozent)
3. EBITDA-Marge (40 Prozent)

Der Maßstab für die Bestimmung des Zielerreichungsgrades muss nicht linear verlaufen, d.h. eine Zielerreichung von 200 Prozent erfordert nicht zwingend eine Verdopplung des 100 Prozent Wertes, ebenso wie eine 50 prozentige Zielerreichung nicht zwingend bei einer Zielerreichung in Höhe der Hälfte des 100-Prozent-Wertes erreicht werden muss. Die genaue Kalibrierung der Ziele erfolgt anhand historischer Erfahrungs- und künftiger Erwartungswerte sowie des verabschiedeten Budgets des jeweiligen Jahres.

Im Falle einer Zielerreichung von weniger als 50 Prozent besteht kein, auch kein anteiliger Tantiemeanspruch, sodass die einjährige Tantieme auch vollständig entfallen kann.

Zur Berücksichtigung nichtfinanzieller Aspekte wird anschließend der sich aus der Zielerreichung ergebende Betrag zur Bewertung der persönlichen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit einem Multiplikator von zwischen 0,8 und 1,2 multipliziert. Die Ermittlung des Multiplikators erfolgt im Wesentlichen anhand festgelegter Kriterien für die Bewertung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, der kollektiven Leistung des Vorstands und bestimmter Stakeholder-Ziele wie beispielsweise aus den Bereichen Nachhaltigkeit/Corporate Social Responsibility, Mitarbeiterzufriedenheit oder Diversity. Über den Multiplikator kann der Aufsichtsrat die Vergütung im Sinne einer Malus-Regelung auch bei einer guten Erreichung

## G06 Einjährige variable Vergütung



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 eine einjährige Tantieme von 300 TEUR, Hans-Dieter Schumacher von 200 TEUR. In jedem Fall ist die einjährige Tantieme bei Dr. Stefan Traeger auf einen Betrag in Höhe von höchstens 600 TEUR, bei Hans-Dieter Schumacher in Höhe von höchstens 400 TEUR begrenzt. Die einjährige Tantieme wird nach der Zielabrechnung in dem der Feststellung des relevanten Jahresabschlusses folgenden Monat in bar ausgezahlt.

Mit Dr. Stefan Traeger wurde für das Geschäftsjahr 2017 eine zeitanteilige Berechnung der einjährigen Tantieme auf der Basis einer Zielerreichung von 1,0 und eines Multiplikators von 1,0 vereinbart. Für Hans-Dieter Schumacher findet das neue Vergütungssystem erst ab dem 1. Januar 2018 Anwendung, sodass mit beiden Mitgliedern des Vorstands erstmals für 2018 eine Zielvereinbarung für die einjährige Tantieme nach dem neuen Vergütungssystem abgeschlossen werden wird, die dann 2019 abgerechnet und zur Auszahlung kommen wird.

**Mehrfährige variable Vergütung mit Performance Shares.** Bei den Performance Shares handelt es sich um die wesentliche Neuerung im Vergütungssystem des Vorstands. Bisher wurde die Hälfte der nach Erfüllung einjähriger Ziele ermittelten variablen Vergütung in Form virtueller Aktien gewährt, die nach vier Jahren zur Auszahlung kamen. Bei den nunmehr gewährten Performance Shares handelt es sich ebenfalls um virtuelle Aktien. Sie nehmen jedoch nicht nur an der Wertentwicklung der Jenoptik-Aktie über einen vierjährigen Zeitraum teil, sondern kommen erst zur Auszahlung, wenn am Ende des genannten Zeitraums mehrjährige Erfolgsziele erreicht werden.

Im Einzelnen: Ausgehend von einem Ausgangswert (bei Dr. Stefan Traeger 400 TEUR, bei Hans-Dieter Schumacher 300 TEUR) werden dem Vorstandsmitglied im ersten Quartal eines jeden Geschäftsjahres virtuelle Performance Shares vorläufig zugeteilt. Zur Ermittlung der Anzahl der Performance Shares wird der Ausgangswert durch den durchschnittlichen volumengewichteten Schlusskurs der Jenoptik-Aktie an den zwanzig Handelstagen nach der Bekanntgabe der vorläufigen Jahreszahlen für das vorangegangene Geschäftsjahr geteilt. Zugleich werden Erfolgsziele vereinbart, deren Erreichung im vierten Geschäftsjahr nach dem Geschäftsjahr der vorläufigen Zuteilung („Performance-Periode“) gemessen wird. Für die im Jahr 2018 vorläufig zugeteilten

Performance Shares erfolgt die Messung der Erreichung der Erfolgsziele also Anfang des Jahres 2022.

Die Erfolgsziele und ihre Gewichtung sind:

1. Return on Capital Employed (ROCE) (30 Prozent)
2. Relativer Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum TecDax (70 Prozent)

Die Berechnung des ROCE und des TSR erfolgt nach der im Glossar auf Seite 204 beschriebenen Methode. Auch hier gilt, dass der Maßstab für die Bestimmung des Zielerreichungsgrades nicht linear verlaufen muss.

In Abhängigkeit von dem Grad der Erreichung des Erfolgsziels ermittelt sich die Zahl der anschließend final zuzuteilenden Performance Shares, die jedoch begrenzt ist auf 150 Prozent der Anzahl der vorläufig zugeteilten Performance Shares („Zuteilungscap“). Im Fall einer Zielerreichung von weniger als 50 Prozent verfällt der Anspruch auf finale Zuteilung von Performance Shares.

Die Zahl der final zugeteilten Performance Shares wird mit dem durchschnittlichen volumengewichteten Schlusskurs der Jenoptik-Aktie an den zwanzig Handelstagen nach der Bekanntgabe der vorläufigen Jahreszahlen für das letzte Geschäftsjahr der vierjährigen Performance-Periode multipliziert. Der sich so ergebende Euro-Betrag wird im Monat nach der Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode an das Vorstandsmitglied in bar ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 200 Prozent des Ausgangswertes, also bei Dr. Stefan Traeger auf 800 TEUR und bei Hans-Dieter Schumacher auf 600 TEUR begrenzt („Auszahlungscap“).

Die Funktionsweise der mehrjährigen variablen 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 Anzahl durch Division des Ausgangswertes durch einen im Jahr 1 ermittelten Durchschnittskurs.
- 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 Zahl mit einem im Jahr 5 ermittelten Durchschnittskurs und Auszahlung dieses Betrages unter Beachtung des Auszahlungscaps an das Vorstandsmitglied.

Die virtuellen Performance Shares sind nicht dividendenberechtigt, Dividendenzahlungen an Aktionäre finden im Rahmen der variablen Vergütung in Form von Performance Shares keine gesonderte Berücksichtigung.

Anders als bei dem bisherigen Vergütungssystem werden noch nicht final, sondern nur vorläufig zugeteilte Performance Shares im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit nicht vorzeitig final zugeteilt und ausgezahlt, sondern entsprechend der regulären Verfahrensweise zum Ende der jeweiligen Performance-Periode je nach Erreichen des Erfolgsziels 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.

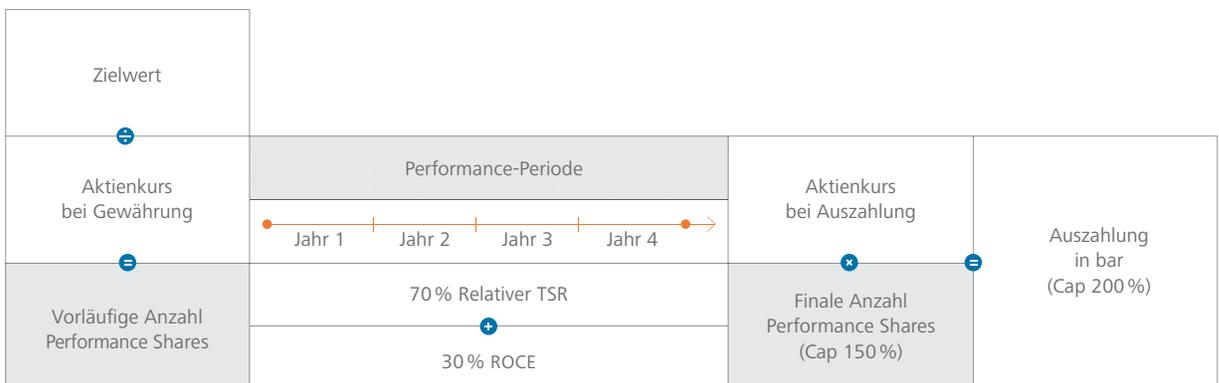
Für das Jahr 2017 wurde mit Dr. Stefan Traeger vereinbart, dass zur Ermittlung der Anzahl der vorläufig zuzuteilenden Performance Shares der zeitanteilige Ausgangswert von 266,7 TEUR (entspricht dem unterjährigen Tätigkeitsbeginn am 1. Mai 2017) durch den durchschnittlichen volumengewichteten Schlusskurs der Jenoptik-Aktie in den zwanzig Handelstagen vor seinem Amsantritt am 1. Mai 2017 geteilt wird. Dieser Kurs beträgt 23,633 EUR, sodass Dr. Stefan Traeger für die Tranche 2017 11.284 Performance Shares vorläufig zugeteilt wurden.

### III. Vereinbarung mit Dr. Michael Mertin zu den Modalitäten seines Ausscheidens.

Herr Dr. Mertin hat am 20. September 2016 entschieden, nicht mehr für eine weitere Verlängerung seines Vorstandsmandats zur Verfügung zu stehen. Vor diesem Hintergrund wurde mit Herrn Dr. Mertin eine Vereinbarung geschlossen, nach der die variable Vergütung für das Jahr 2016 im Jahr 2017 vollständig in bar ausgezahlt wurde. Die variable Vergütung für das erste Halbjahr 2017 wurde unter Zugrundelegung des Durchschnitts der Zielerreichungsgrade für die Jahre 2015 und 2016 ermittelt und ebenfalls im Jahr 2017 in Höhe von 648 TEUR vollständig in bar ausgezahlt. Wie in dem Dienstvertrag mit Dr. Michael Mertin vereinbart, wurden zugeteilte, aber noch nicht ausgezahlte virtuelle Aktien Ende Juli 2017 ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag wurde unter Zugrundelegung des Durchschnittskurses der letzten 12 Monate vor dem Tag des Ausscheidens von Herrn Dr. Mertin aus seinem Amt und eines vereinbarten Kurs-Caps errechnet und betrug 4.920,8 TEUR.

Nach den Regelungen seines Anstellungsvertrages hat Dr. Michael Mertin ab dem 1. Juli 2017 für die Dauer von zwölf Monaten Anspruch auf monatlich auszuzahlende Überbrückungsleistungen in Höhe von insgesamt 80 Prozent seiner Jahresvergütung sowie auf Fortzahlung der Versorgungsbeiträge. Die Jahresvergütung besteht aus dem Fixum, der Tan-

## T04 Mehrjährige variable Vergütung



tieme und dem geldwerten Vorteil für die private Nutzung des Dienstwagens, wobei die monatliche Tantieme einem Sechstel der für das erste Halbjahr 2017 errechneten Tantieme entspricht. Auf die Zahlungen werden Bezüge aus selbstständiger und/oder nicht-selbstständiger Tätigkeit, insbesondere als Mitglied eines Leitungs- und Aufsichtsorgans einer anderen Gesellschaft, sowie die Karenzentschädigung wegen des Wettbewerbsverbots angerechnet. Im Jahr 2017 wurden Überbrückungsleistungen in Höhe von 772 TEUR sowie für die Fortzahlung der Versorgungsbeiträge 120 TEUR gezahlt; in Ermangelung anderweitiger Bezüge erfolgte die Auszahlung in voller Höhe. Für die 2018 voraussichtlich zu zahlenden Überbrückungsleistungen und Versorgungsbeiträge wurden Rückstellungen in Höhe von 892 TEUR gebildet.

Dr. Stefan Traeger und Hans-Dieter Schumacher haben keinen Anspruch auf Zahlung von Überbrückungsleistungen nach ihrem Ausscheiden. Ebenso wenig ist mit ihnen ein Kündigungsrecht für den Fall eines Kontrollwechsels vereinbart. 

## Individualisierte Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder

Die untenstehenden Tabellen beinhalten die im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder Dr. Stefan Traeger, Hans-Dieter Schumacher und Dr. Michael Mertin. In den Übersichten wird dabei zwischen den sechs Komponenten – Festvergütung, Nebenleistungen, der einjährigen variablen Vergütung, der mehrjährigen variablen Vergütung, dem Versorgungsaufwand und sonstigen Leistungen aus Anlass der Beendigung der Vorstandstätigkeit – unterschieden.

Nach Abstimmung mit dem Personalausschuss, jedoch vorbehaltlich der Zustimmung des Aufsichtsrats, wird die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 für Hans-Dieter Schumacher 235 TEUR in bar und 14.819 virtuelle Aktien betragen. Mit Dr. Stefan Traeger und Dr. Michael Mertin wurden für das Jahr 2017 Fixtantiemen vereinbart. Weitere Angaben zur anteilsbasierten Vergütung mittels virtueller Aktien sind im Anhang unter Punkt 5.21 ab Seite 170 aufgeführt. Wir betrachten diese ebenfalls als Bestandteil dieses Vergütungsberichts.

## T05 Vorstandsvergütung – Gewährte Zuwendungen

in EUR	2016	Dr. Stefan Traeger Vorsitzender des Vorstands seit 1.5.2017 Mai – Dez. 2017			
		Tatsächlich	Mindestens	100 %	Maximal
Festvergütung	0	400.000	400.000	400.000	400.000
Nebenleistungen	0	9.784	9.784	9.784	9.784
<b>Summe</b>	0	<b>409.784</b>	<b>409.784</b>	<b>409.784</b>	<b>409.784</b>
Einjährige variable Vergütung*	0	200.000	200.000	200.000	200.000
Mehrjährige variable Vergütung**	0	266.667	0	266.667	266.667
davon LTI 2017/Performance Shares (Laufzeit bis 2022)**	0	266.667	0	266.667	266.667
LTI 2016 (Laufzeit bis 2021)**	0	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
bei LTI Dividenden auf ausstehende LTI Tranchen	0	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
<b>Summe*</b>	0	<b>876.451</b>	<b>609.784</b>	<b>876.451</b>	<b>876.451</b>
Versorgungsaufwand	0	116.667	116.667	116.667	116.667
Leistungen aus Anlass der Beendigung der Vorstandstätigkeit	0	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
<b>Gesamtvergütung*</b>	0	<b>993.117</b>	<b>726.451</b>	<b>993.117</b>	<b>993.117</b>

\*enthält bei Dr. Michael Mertin für 2016 auch einen Anteil, welcher in 2016 gem. Austrittsvereinbarung in bar statt als LTI ausgezahlt wurde

\*\*bei LTI jeweils zuzüglich Wertentwicklung der neu gewährten LTI gegenüber dem der Zuteilung zugrundegelegten Kurs

## T06 Vorstandsvergütung – Zufluss

in EUR	Dr. Stefan Traeger Vorsitzender des Vorstands seit 1.5.2017		Hans-Dieter Schumacher Mitglied des Vorstands		Dr. Michael Mertin Vorsitzender des Vorstands bis 30.4.2017 Dienstvertrag bis 30.6.2017	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Festvergütung	0	400.000	400.000	400.000	600.000	300.000
Nebenleistungen	0	9.784	13.831	13.831	46.742	23.371
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>409.784</b>	<b>413.831</b>	<b>413.831</b>	<b>646.742</b>	<b>323.371</b>
Einjährige variable Vergütung	0	0	193.965	256.018	631.200	1.978.375
Mehrfährige variable Vergütung	0	0	0	0	611.585	4.920.801
davon LTI 2016 (Laufzeit bis 2021)	0	0	0	0	0	11.778
davon LTI 2015 (Laufzeit bis 2020)	0	0	0	0	0	1.221.998
davon LTI 2014 (Laufzeit bis 2019)	0	0	0	0	0	768.636
davon LTI 2013 (Laufzeit bis 2018)	0	0	0	0	0	1.514.595
davon LTI 2012 (Laufzeit bis 2017)	0	0	0	0	0	1.403.794
davon LTI 2011 (Laufzeit bis 2016)	0	0	0	0	611.585	0
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>409.784</b>	<b>607.796</b>	<b>669.849</b>	<b>1.889.528</b>	<b>7.222.547</b>
Versorgungsaufwand	0	116.667	160.000	160.000	240.000	120.000
Leistung aus Anlass der Beendigung der Vorstandstätigkeit	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	891.773
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>0</b>	<b>526.451</b>	<b>767.796</b>	<b>829.849</b>	<b>2.129.528</b>	<b>8.234.320</b>

## T05 Vorstandsvergütung – Gewährte Zuwendungen

2016	Hans-Dieter Schumacher Mitglied des Vorstands				2016	Dr. Michael Mertin Vorsitzender des Vorstands bis 30.4.2017 Dienstvertrag bis 30.6.2017			
	Tatsächlich	Mindestens	100 %	Maximal		Tatsächlich	Mindestens	100 %	Maximal
400.000	400.000	400.000	400.000	400.000	600.000	300.000	300.000	300.000	300.000
13.831	13.831	13.831	13.831	13.831	46.742	23.371	23.371	23.371	23.371
<b>413.831</b>	<b>413.831</b>	<b>413.831</b>	<b>413.831</b>	<b>413.831</b>	<b>646.742</b>	<b>323.371</b>	<b>323.371</b>	<b>323.371</b>	<b>323.371</b>
256.018	235.330	0	200.000	300.000	1.330.220	648.155	0	500.000	750.000
260.710	245.278	9.948	209.948	309.948	61.342	11.778	11.778	11.778	11.778
0	235.330	0	200.000	300.000	0	0	0	0	0
256.018	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.692	9.948	9.948	9.948	9.948	61.342	11.778	11.778	11.778	11.778
<b>930.560</b>	<b>894.440</b>	<b>423.780</b>	<b>823.780</b>	<b>1.023.780</b>	<b>2.038.305</b>	<b>983.304</b>	<b>335.149</b>	<b>835.149</b>	<b>1.085.149</b>
160.000	160.000	160.000	160.000	160.000	240.000	120.000	120.000	120.000	120.000
n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	891.773	891.773	891.773	891.773
<b>1.090.560</b>	<b>1.054.440</b>	<b>583.780</b>	<b>983.780</b>	<b>1.183.780</b>	<b>2.278.305</b>	<b>1.995.077</b>	<b>1.346.922</b>	<b>1.846.922</b>	<b>2.096.922</b>

## Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht aus einer festen sowie einer erfolgsorientierten Komponente. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde durch Beschluss der Hauptversammlung am 7. Juni 2017 auf eine reine Festvergütung umgestellt. Die neue Aufsichtsratsvergütung gilt erstmals mit Wirkung ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 7. Juni 2017. Für die Vergütung der Tätigkeiten der Aufsichtsratsmitglieder vor Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 7. Juni 2017 gilt § 19 der Satzung in seiner bisherigen Fassung fort.

Danach beträgt die feste jährliche Vergütung des Aufsichtsrats zeitanteilig bis zur Hauptversammlung 2017 20 TEUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrages.

Sofern das Konzernergebnis 2017 vor Steuern den Wert von 10 Prozent des Konzern-Eigenkapitals zum Ende des Geschäftsjahres übersteigt, erhält jedes Aufsichtsratsmitglied für seine Tätigkeiten bis zur Hauptversammlung 2017 letztmalig zusätzlich zeitanteilig eine erfolgsorientierte jährliche Vergütung in Höhe von 10 TEUR. Die erfolgsorientierte jährliche Vergütung erhöht sich auf 20 TEUR, sofern das Konzernergebnis 2017 vor Steuern den Wert von 15 Prozent des Konzern-Eigenkapitals zum Ende des Geschäftsjahres übersteigt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, der Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrags. Die zeitanteilige erfolgsorientierte Vergütung ist nach der ordentlichen Hauptversammlung zu zahlen, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das abgelaufene Geschäftsjahr beschließt, das heißt nach der Hauptversammlung 2018.

Das Konzernergebnis vor Steuern des Jahres 2016 hatte den oben genannten Wert von 10 Prozent des Konzern-Eigenkapitals zum Ende des Geschäftsjahres 2016 überstiegen, weshalb nach der ordentlichen Hauptversammlung im Juni 2017 eine erfolgsorientierte Vergütung ausgezahlt wurde. Auch für das Jahr 2017 wird es (letztmalig) eine erfolgsorientierte Vergütung geben, die nach der Hauptversammlung 2018 ausgezahlt wird.

Für die Tätigkeiten als Aufsichtsratsmitglied ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2017 erhält jedes Mitglied nunmehr eine feste Vergütung in Höhe von 40 TEUR (statt bisher 20 TEUR). Im Gegenzug entfällt die variable Vergütungskomponente. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Die feste Vergütung ist

nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar. Zusätzlich erhält jedes Mitglied eines Ausschusses eine jährliche Vergütung in Höhe von 5 TEUR 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 TEUR. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrages. 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.

Für die Teilnahme an einer Sitzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1 TEUR. 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 der Sitzung stehen, werden zusätzlich zu dem Sitzungsgeld erstattet; bis zur Hauptversammlung am 7. Juni 2017 war die Erstattung von Reise- und Übernachtungskosten im Zusammenhang mit einer im Inland stattfindenden Sitzung dabei auf 0,6 TEUR beschränkt. Mit Beschluss der Hauptversammlung wurde die Erstattung von Auslagen auf bis zu 1 TEUR pro Sitzung angehoben, um dem mit höheren Kosten verbundenen Reiseaufwand von im Ausland ansässigen Mitgliedern des Aufsichtsrats Rechnung tragen zu können. Die JENOPTIK AG erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern zusätzlich eine etwaige auf ihre Vergütung entfallende Umsatzsteuer.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen. Diese enthält die vertragliche Verpflichtung, einen Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent des Schadens je Schadensfall zu tragen, maximal jedoch für sämtliche Schadensfälle pro Jahr in Höhe von 150 Prozent der Festvergütung des betreffenden Aufsichtsratsmitglieds.

Im Geschäftsjahr 2017 wurden für die im Januar 2018 zu zahlende Festvergütung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse 533,1 TEUR (netto) und für die nach der Hauptversammlung im Juni 2018 zu zahlende variable Vergütung 116,9 TEUR (netto) zurückgestellt. Die Jenoptik hat keine sonstigen Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlt. 