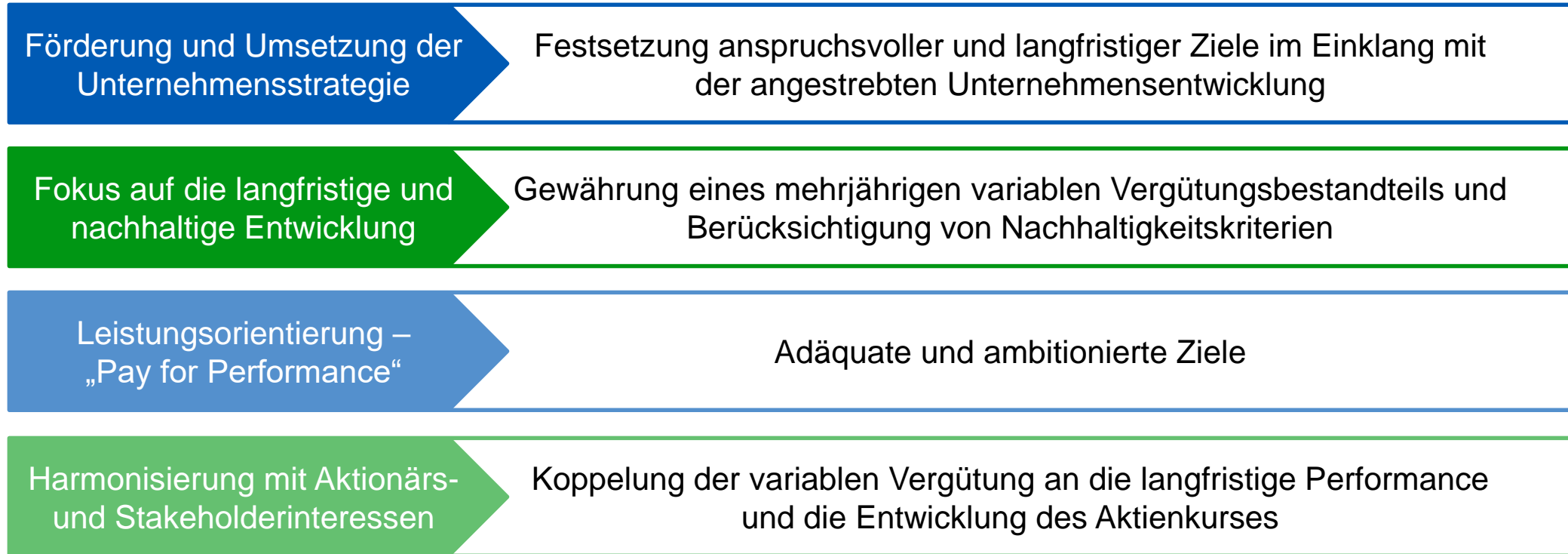


Vergütungssystem des Vorstands

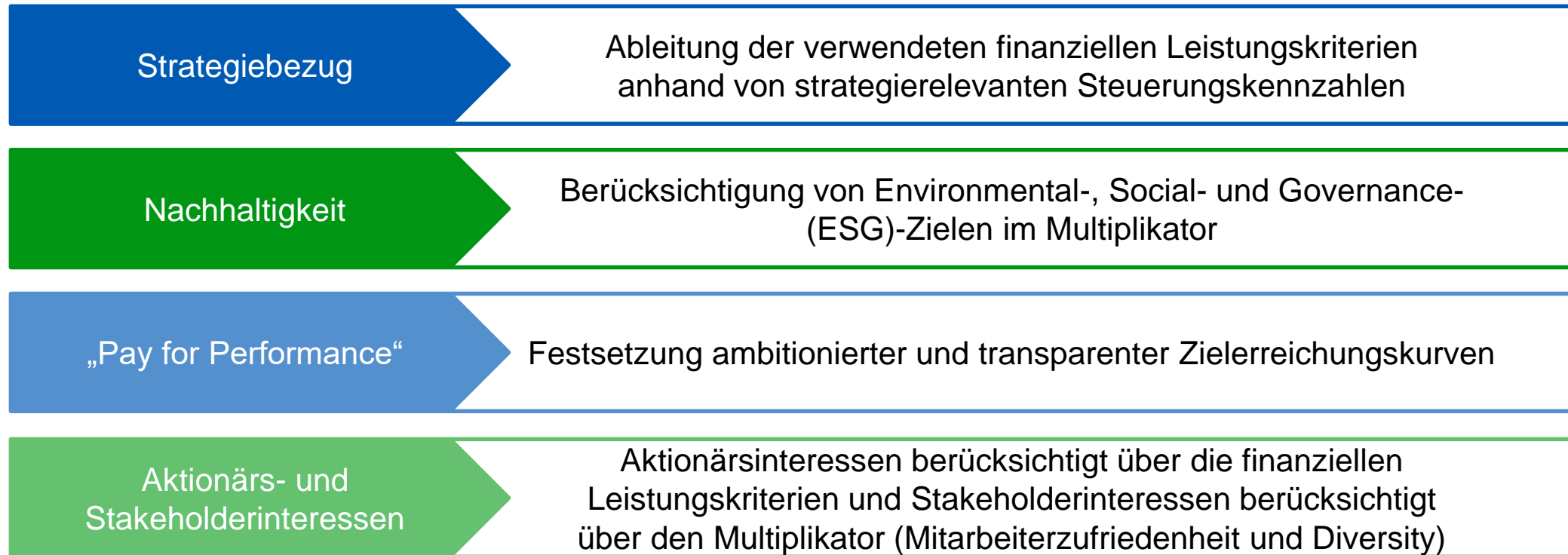
Kernaspekte für das Design des Vergütungssystems



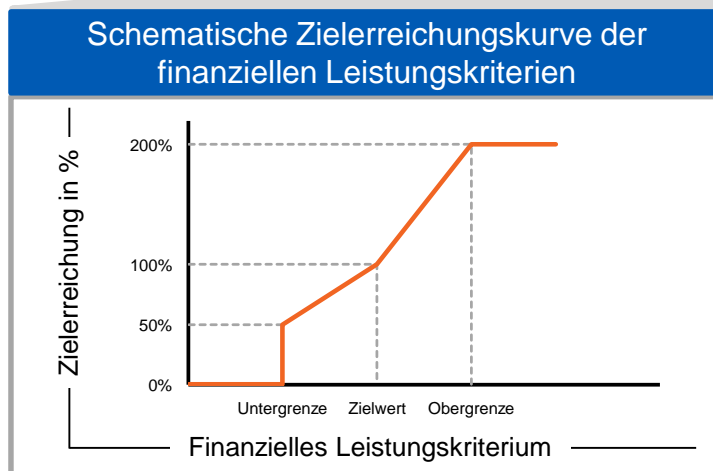
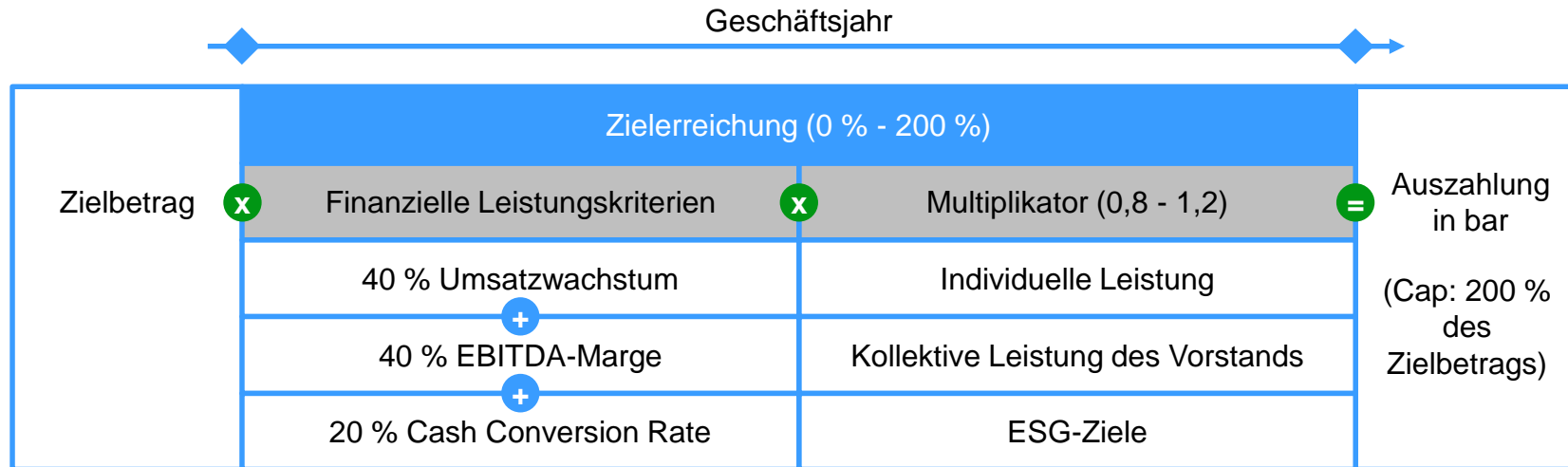
Das überarbeitete Vergütungssystem im Überblick

Relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung	Vergütungsbestandteile	Beschreibung
35 % - 40 %	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> - Plantyp: Zielbonusmodell - Begrenzung: 200 % des Zielbetrags - Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 40 % Umsatzwachstum ▪ 40 % EBITDA-Marge ▪ 20 % Cash Conversion Rate ▪ Multiplikator (0,8 - 1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie von ESG-Zielen
< 2 %	Nebenleistungen	
12 % - 15 %	Betriebliche Altersversorgung	
17 % - 23 %	Einjährige variable Vergütung	
25 % - 30 %	Mehrjährige variable Vergütung	
	Malus & Clawback	<ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeit zur Reduzierung der EVV über den Multiplikator im Sinne eines Malus - Recht der Gesellschaft auf Rückzahlung der MVV (Clawback)
	Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	<ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitzender: 2.550.000 € p.a. - Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.800.000 € p.a.

Die einjährige variable Vergütung – Kernaspekte



Die einjährige variable Vergütung – Funktionsweise



Die mehrjährige variable Vergütung – Kernaspekte

Strategiebezug

ROCE als relevantes Steuerungskriterium,
Positionierung im Vergleich zum Wettbewerb

Langfristigkeit

Incentivierung des langfristigen Unternehmenserfolgs
durch vierjährige Laufzeit und Aktienkursbezug

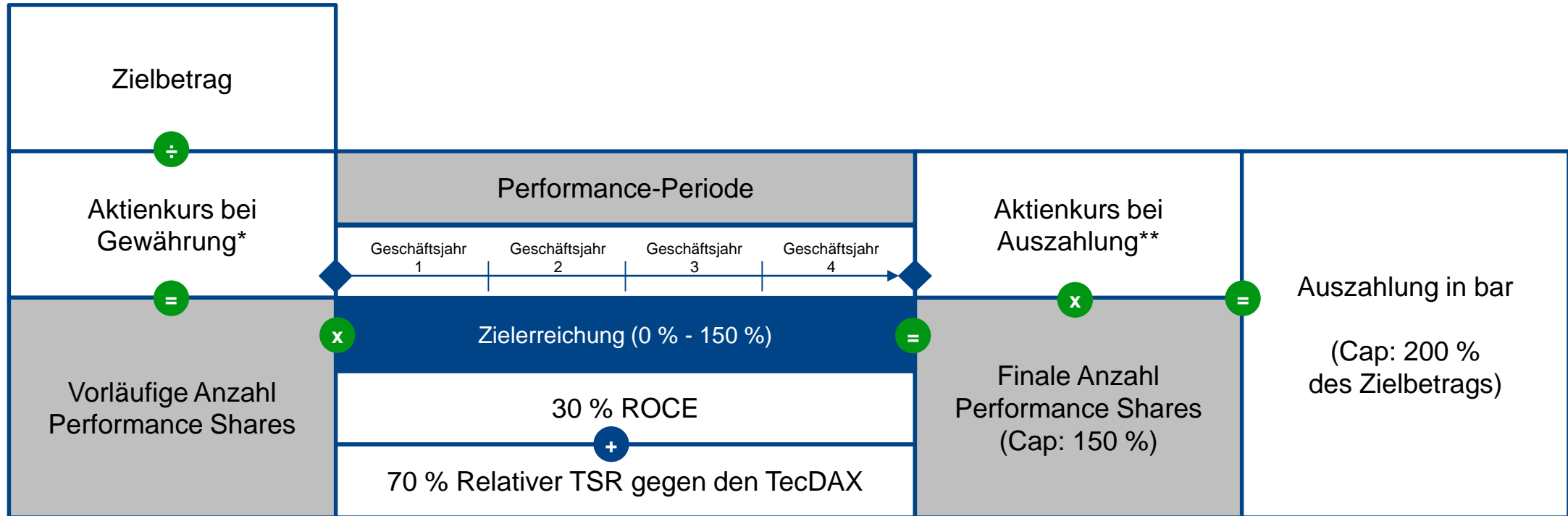
„Pay for Performance“

Festsetzung ambitionierter und transparenter Zielerreichungskurven

Aktionärsinteressen

Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung und relativer
Vergleich zu relevanten Wettbewerbern

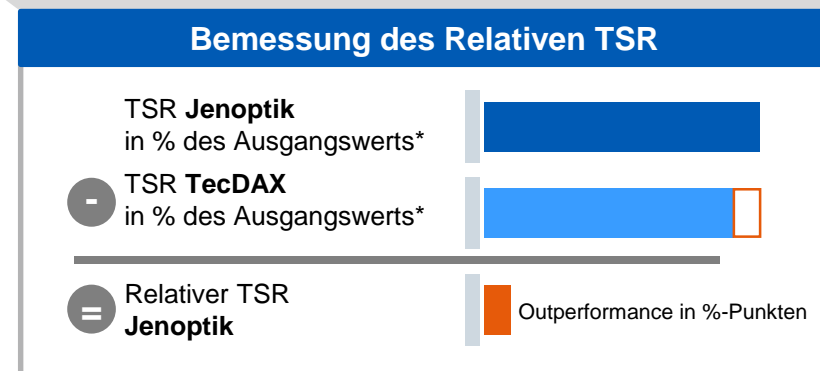
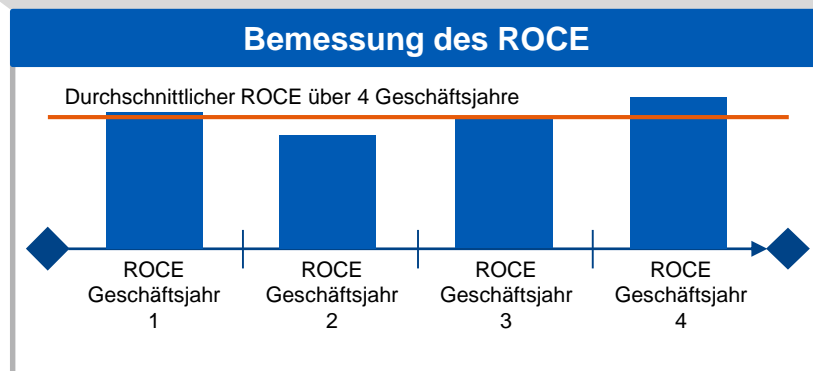
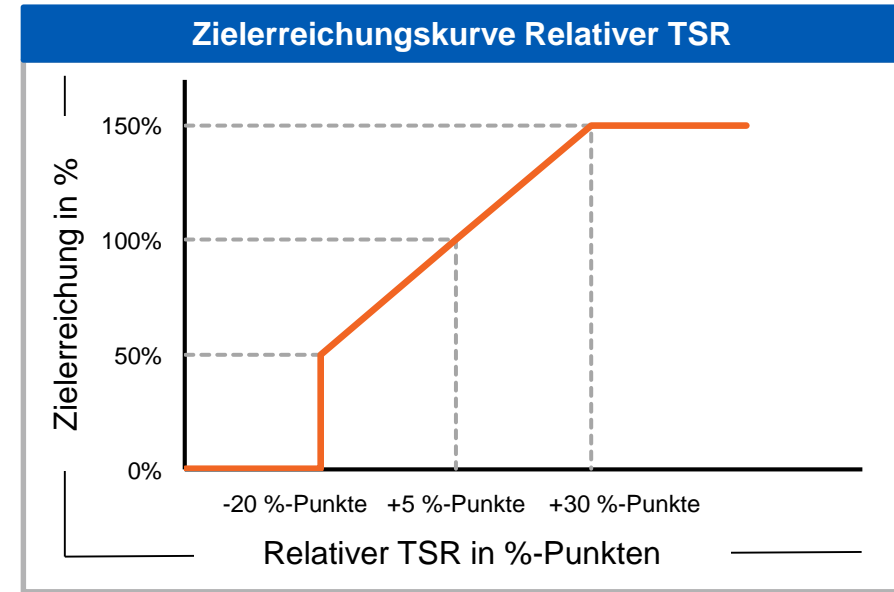
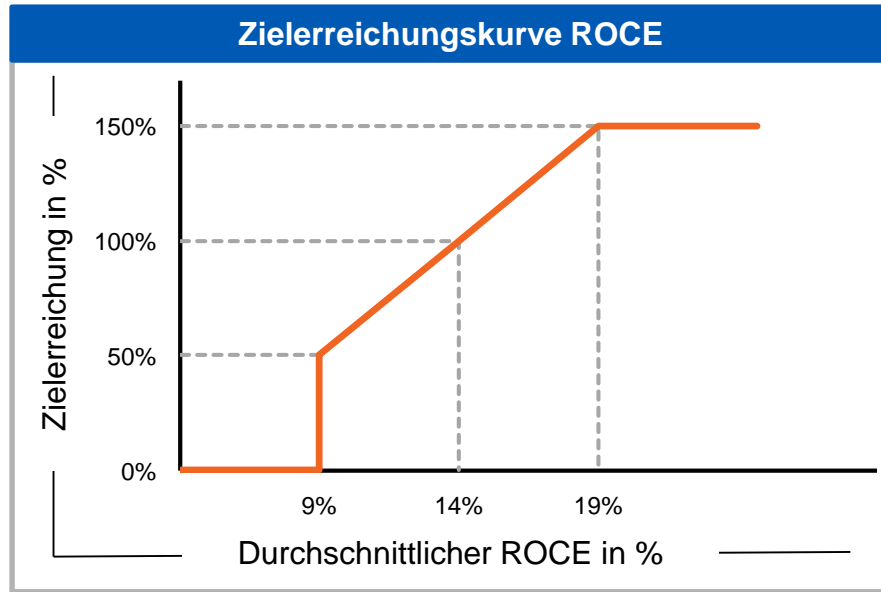
Die mehrjährige variable Vergütung – Funktionsweise Performance Share Plan



* Durchschnitt über die 60 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode.

**Durchschnitt über die 60 Handelstage vor Ende der Performance-Periode.

Die mehrjährige variable Vergütung – Zielerreichungskurven



Änderungen zum bisherigen Vergütungssystem

- Das neue Vergütungssystem gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder von Jenoptik und kommt auch bei einem Neuabschluss von Vorstandsdienstverträgen zur Anwendung
- Im Vergleich zu dem ab 2020 gültigen Vergütungssystem wurden die folgenden Änderungen vorgenommen:

Einführung einer Maximalvergütung, die alle Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder umfasst

Anpassung des Zeitraums zur Durchschnittsbildung im Performance Share Plan von 20 Handelstagen nach Bekanntgabe der vorläufigen Jahreszahlen auf 60 Handelstage vor Beginn und vor Ende der jeweiligen Performance Periode

Rekalibrierung der Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium ROCE innerhalb des Performance Share Plans