

Management

2

» Kurz gesagt «

Jenoptik hat das Executive
Management Committee auf

11

Mitglieder erweitert.

Das Executive Management Committee (EMC) ist unterhalb des Jenoptik-Vorstands der erweiterte Führungskreis des Konzerns. Mit der Ernennung von drei internationalen Mitgliedern bringt Jenoptik zudem mehr globale Vielfalt in den erweiterten Führungskreis. Neben den Vorständen sind im EMC die Leiter der Bereiche HR, Konzerncontrolling, Corporate Development und M & A, die Leiter der Divisionen und nun auch die Regionalverantwortlichen für Nordamerika und Asien vertreten.



Dr. Stefan Traeger
Vorsitzender
des Vorstands

*Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,
Sehr geehrte Kunden, Partner und Freunde unseres Unternehmens,*

2018 war ein äußerst erfolgreiches Jahr für Jenoptik. Wir haben alle unsere Ziele erreicht, unsere Finanzziele für Umsatz, Gewinn, Auftragseingang und Free Cashflow sogar übertroffen. Mit einem Umsatz von 834,6 Mio Euro sind wir im abgelaufenen Jahr um 11,6 Prozent gewachsen. Unterm Strich stand ein deutlich verbessertes EBITDA von rund 127,8 Mio Euro bei einer Marge von 15,3 Prozent. Insgesamt eine hervorragende Team-Leistung unserer gut 4.000 Mitarbeiter, die 2018 zu einem neuen Rekordjahr mit Bestmarken gemacht haben und so die Erfolgsgeschichte von Jenoptik fortschreiben.

Wir haben zu Jahresbeginn 2018 unsere neue „Strategie 2022“ ausgerufen und damit begonnen, sie umzusetzen. Das Ziel unserer strategischen Entwicklung für die nächsten fünf Jahre ist klar. Wir konzentrieren uns auf das, was wir besonders gut können: Unter dem Motto „More Light“ wollen wir einen auf Photonik fokussierten, modernen Hightech-Konzern schaffen. Unser Anspruch ist es dabei, die richtigen technologischen Antworten auf die sich rasant ändernden Märkte sowie auf die großen Zukunftsthemen Digitalisierung, Mobilität und Sicherheit zu geben. Dazu muss Jenoptik schneller und effizienter, flexibler und mutiger werden. Nicht nur deshalb haben wir unsere Strukturen erneuert und ändern Denkweisen sowie die Art, wie wir Dinge anpacken.

Für 2022 haben wir uns folgende Ziele gesetzt: Das Wachstum von Jenoptik soll sich beschleunigen und im Durchschnitt pro Jahr im mittleren bis hohen einstelligen Prozentbereich liegen. Auch die Profitabilität soll weiter steigen. Wir haben heute beste Voraussetzungen, Jenoptik in eine neue Entwicklungsphase zu führen. Dafür stehen, nun mit verstärktem Fokus auf photonische Technologien, Themen der Internationalisierung und Innovationen im Zentrum der geplanten Geschäftsausweitung. Das bedeutet konkret: Die Gesamtentwicklungsleistung von Jenoptik soll bis 2022 auf etwa 10 Prozent vom Umsatz steigen. Internationale Vielfalt in Teams und bei Entscheidungen soll Jenoptik stärker prägen als bisher. In allen wichtigen Regionen bzw. Märkten soll es Produktion sowie lokale Teams für Forschung und Entwicklung geben. Außerdem soll mindestens eine Division bis 2022 ihren Hauptsitz im Ausland haben.

Basierend auf unserer Strategie 2022 hatten wir für 2018 drei Prioritäten identifiziert und erfolgreich umgesetzt: die Reorganisation der Unternehmensstruktur, die Neuausrichtung unseres Asiengeschäftes und die Einführung einer neuen Marke für unser Mechatronik-Geschäft.

Mit einer neuen Konzernstruktur, die seit Anfang Januar 2019 gilt, haben wir unser Geschäft so aufgestellt, dass es sich besser an den Marktbedürfnissen orientieren kann. Die Reorganisation führte nicht nur zu neuen Divisionen, auch bestehende Gesellschaften werden zusammengeschlossen. Mehr noch: Wir können dadurch Bürokratie abbauen und unsere Attraktivität für alle Stakeholder deutlich erhöhen.

Der zweite Schwerpunkt 2018 lag in Asien. Dort haben wir eine neue Organisationsstruktur etabliert, in der Zuständigkeiten klar definiert sind. Das macht uns in der Kundenansprache effektiver und vereinfacht die Zusammenarbeit deutlich.

Drittens haben wir mit unserer neuen Marke VINCORION für das mechatronische Geschäft einen strategischen Meilenstein erreicht. Wir sind fest davon überzeugt, dass wir unter der neuen Flagge und einer vereinfachten Struktur den spezifischen Marktbedürfnissen besser Rechnung tragen sowie künftige Wachstumsinitiativen klarer priorisieren und zum Erfolg führen können.

Aber: Eine Strategie ist nur erfolgreich mit einer Unternehmenskultur, die das Erreichen der gesteckten Ziele unterstützt. Daher haben wir im vergangenen Jahr zusätzlich einen umfassenden kulturellen Wandel in der Jenoptik

gestartet. Denn wir brauchen mehr Geschwindigkeit und Agilität, mehr Emotionen und nicht zuletzt ein gemeinsames Verständnis von uns und unserem Unternehmen. Unter dem Motto „More Light“ bringen wir nicht nur mehr Farbe und hoffentlich auch mehr Freude sowie Motivation in die Jenoptik, sondern bündeln alle Maßnahmen und Initiativen, die uns zu einem gemeinsamen Spirit führen sollen. Wir streben nach einem langfristigen, nachhaltigen Wachstum und legen dabei auch unsere neuen Unternehmenswerte als Maßstab an unsere Arbeit an.

Die Basis für unsere neuen Unternehmenswerte, die Positionierung unserer Marke und eine Reihe weiterer Maßnahmen im Sinne einer modernen Personalarbeit war ein intensiver Austausch mit unseren Mitarbeitern und Kunden. Insbesondere ging es uns darum, Antworten zu finden auf die Fragen „Wer ist Jenoptik?“, „Wofür steht Jenoptik?“ und „Was müssen wir ändern?“. Hierfür haben wir in den vergangenen Monaten weltweit eine Vielzahl an Umfragen, Interviews und Workshops durchgeführt. Nur ein Ergebnis unserer Mitarbeiterbefragung vorweg: Mehr als zwei Drittel unserer Mitarbeiter würden Jenoptik als einen guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Immerhin ein Wert, der leicht über dem globalen Benchmark liegt – aber auch hier wollen wir natürlich noch besser werden.

2018 haben wir uns nicht allein auf den konjunkturellen Rückenwind in unseren Märkten verlassen. Wir konnten mit Prodomax in Kanada sowie der OTTO-Gruppe aus Jena zwei äußerst interessante Unternehmen erfolgreich übernehmen. Die Produktpaletten sowie die Markt- und Kundenzugänge sind eine ideale Ergänzung für Jenoptik. Mit dem Erwerb konnten wir unsere Position als Komplettanbieter für automatisierte Fertigungslösungen, anspruchsvolle Messaufgaben und effiziente Produktionsprozesse insbesondere für die Automobilindustrie deutlich stärken.

Ein weiteres Highlight 2018 war der 20. Geburtstag unserer Aktie. Fast auf den Tag genau 20 Jahre nach dem Börsengang ging Jenoptik am 13. Juni 2018 mit einem Hoch von 39,48 Euro aus dem Handel. Mit einer Marktkapitalisierung von 2,26 Mrd Euro war unser Unternehmen noch nie mehr wert. Unabhängig davon haben wir die Kommunikation mit unseren Anteilseignern weiter intensiviert, mehr Roadshows durchgeführt und an mehr Kapitalmarktkonferenzen teilgenommen als je zuvor. Um auch künftig unsere Aktionäre fest im Blick zu behalten und noch zielgerichteter kommunizieren zu können, haben wir 2018 die Anteilsscheine von Jenoptik von Inhaberaktien auf Namensaktien umgestellt. Uns ist es sehr wichtig, dass die Aktionäre von Jenoptik weiterhin von der guten Entwicklung ihres Unternehmens profitieren. In Summe werden wir, wenn die Hauptversammlung zustimmt, 20 Mio Euro an unsere Anteilseigner ausschütten.

Zu Jahresbeginn 2019 herrscht allgemein Einigkeit darüber, dass das weltweite konjunkturelle Klima rauer wird. Dennoch sind wir aufgrund der erlangten Stärke des Konzerns sowie der hervorragenden Auftragslage positiv gestimmt. Daher gehen wir von einer Fortsetzung der Erfolgsgeschichte von Jenoptik aus. In Zahlen ausgedrückt, rechnen wir mit einem Umsatzwachstum im mittleren einstelligen Prozentbereich. Bei der EBITDA-Marge gehen wir ebenfalls von einer weiteren Verbesserung aus. Mit einer Spanne von 15,5 bis 16,0 Prozent visieren wir bereits jetzt den Profitabilitätsgrad an, den wir uns ursprünglich im Rahmen der mittelfristigen Planung bis 2022 als Ziel gesetzt hatten. Auch das zeigt unsere Stärke und beweist, dass wir unverändert auf Kurs sind.

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre, Kunden, Partner und Freunde von Jenoptik. Wir danken Ihnen für das Vertrauen, das Sie in unser Unternehmen setzen. Wir sind der festen Überzeugung, dass noch viele weitere große und kleine Erfolge vor uns liegen. Wir laden Sie herzlich ein, mit Jenoptik verbunden zu bleiben und uns auf unserer Reise zu begleiten. Wir freuen uns auf eine gemeinsame erfolgreiche Zukunft!

Ihr Dr. Stefan Traeger
Vorsitzender des Vorstands

Ihr Hans-Dieter Schumacher
Finanzvorstand



Hans Dieter Schumacher
Finanzvorstand

Bericht des Aufsichtsrats

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

Jenoptik ist nach einem sehr erfolgreichen Geschäftsjahr weiterhin klar auf Wachstumskurs. Alle Segmente, aber auch unsere 2018 akquirierten Unternehmen, die kanadische Prodomax Automation Ltd. sowie die OTTO-Gruppe, haben im vergangenen Geschäftsjahr 2018 zu der erfreulichen Entwicklung mit Bestmarken beim Umsatz, Ergebnis und Free-Cashflow beigetragen. Der Aufsichtsrat hat den Vorstand während des gesamten Geschäftsjahres intensiv begleitet. Durch die konsequente Umsetzung unserer neuen Strategie mit einer noch stärkeren Fokussierung auf photonische Technologien und einer weiteren Internationalisierung konnten wir gemeinsam die Herausforderungen bewältigen. Das lässt uns zuversichtlich in das laufende Geschäftsjahr blicken.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2018 seine gesetzlichen, satzungsmäßigen sowie die in seiner Geschäftsordnung festgelegten Aufgaben sorgfältig wahrgenommen, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig beraten und seine Tätigkeit kontinuierlich überwacht. Der Vorstand hat den Aufsichtsrat in alle Entscheidungen, die für Jenoptik von grundlegender Bedeutung waren, frühzeitig eingebunden und ihn regelmäßig, zeitnah und umfassend in mündlicher und schriftlicher Form über den Gang der Geschäfte, die Geschäftsentwicklung und die wirtschaftliche Lage, die Risikolage, das Risikomanagement sowie relevante Fragen der Compliance, der Strategie und der Unternehmensplanung unterrichtet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben sich in den Ausschuss- und Plenumsitzungen umfassend mit den vorgelegten Berichten des Vorstands auseinandergesetzt. Soweit es zu Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen kam, erläuterte der Vorstand diese dem Aufsichtsrat unter Angabe von Gründen detailliert. Den Berichtspflichten gemäß § 90 AktG und dem Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“) hat der Vorstand vollumfänglich entsprochen.

Der Aufsichtsrat hat zustimmungspflichtigen Geschäften nach gründlicher Prüfung und Beratung seine Zustimmung erteilt. Insgesamt trat er im Geschäftsjahr 2018 zu fünf turnusgemäßen Sitzungen sowie einer außerordentlichen Sitzung zusammen, an denen auch die Mitglieder des Vorstands teilnahmen. Einzelne Tagesordnungspunkte in Bezug auf Personalangelegenheiten des Vorstands wurden ohne Anwesenheit der Vorstandsmitglieder behandelt. Zudem wurden in einem schriftlichen Umlaufverfahren Beschlüsse gefasst. Der Aufsichtsrat konnte auch im abgelaufenen Geschäftsjahr eine konstant hohe Teilnahmequote verzeichnen. Alle Aufsichtsratsmitglieder haben an deutlich mehr als der Hälfte der Sitzungen des Aufsichtsrats sowie der Ausschüsse, denen sie angehören, teilgenommen. Die Präsenz bei den Plenumsitzungen lag im Durchschnitt bei 97 Prozent. Weiterhin fanden fünf Sitzungen des Prüfungsausschusses (davon eine telefonisch), zwei Sitzungen des Personalausschusses (davon ebenfalls eine telefonisch) sowie zwei Sitzungen des neu eingerichteten Investitionsausschusses statt. Die Präsenz bei den Prüfungsausschusssitzungen lag bei 95 Prozent, bei den übrigen Ausschusssitzungen bei 100 Prozent.

Vorstand und Aufsichtsrat haben stets vertrauensvoll und in offener Atmosphäre zusammengearbeitet. In der Zeit zwischen den Sitzungen des Plenums bzw. der Ausschüsse standen der Aufsichtsratsvorsitzende und die Vorsitzenden der Ausschüsse mit dem Vorstand in regelmäßigem Kontakt. Allen Aufsichtsratsmitgliedern wurden zwischen den Sitzungen regelmäßig detaillierte Monatsberichte zur Lage der Gesellschaft zugesandt.

Besondere Gegenstände der Beratungen im Aufsichtsrat

In **allen turnusmäßigen Sitzungen** befasste sich der Aufsichtsrat mit den ausführlichen Berichten des Vorstands über die Geschäftslage der JENOPTIK AG und des Konzerns, insbesondere mit der aktuellen Umsatz- und Ergebnisentwicklung sowie der Finanz- und Vermögenslage. Hierzu gehörte auch die umfassende Prüfung und Erörterung der Monats- und Quartalsberichte. Wiederkehrende Gegenstände mehrerer Sitzungen waren zudem ausführliche Erläuterungen und Diskussionen zu verschiedenen M&A-Transaktionen, insbesondere zur Akquisition der Prodomax Automation Ltd. und der OTTO-Gruppe.

In einer **außerordentlichen Aufsichtsratssitzung am 26. Januar 2018** stellte der Vorstand dem Aufsichtsrat die geplanten Maßnahmen zur Kommunikation der langfristigen strategischen Ausrichtung des Jenoptik-Konzerns vor, deren erste Veröffentlichung zum Neujahrsempfang am 6. Februar 2018 erfolgte.

In einem schriftlichen **Umlaufverfahren im Februar 2018** verabschiedeten die Mitglieder des Aufsichtsrats ihren Bericht an die Hauptversammlung 2018 und stimmten der Erklärung zur Unternehmensführung sowie dem Corporate-Governance-Bericht für den Geschäftsbericht 2017 zu. Ferner wurden entsprechend der Empfehlung von Ziffer 5.4.1 Absatz 5 Satz 2 des Deutschen Corporate Governance Kodex die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder mit dem vom Aufsichtsrat verabschiedeten Kompetenzprofil abgeglichen, aktualisiert und anschließend auf der Webseite der JENOPTIK AG veröffentlicht.

In der **Sitzung am 21. März 2018** hat sich der Aufsichtsrat in Gegenwart des Abschlussprüfers intensiv mit der Prüfung und Erörterung des Jahresabschlusses der JENOPTIK AG, des Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts, des nichtfinanziellen Berichts sowie mit der Verwendung des Bilanzgewinns befasst. Der Aufsichtsrat stimmte nach ausführlicher Diskussion dem Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands zu, der eine Erhöhung der Dividende um 20 Prozent auf 0,30 Euro pro Stückaktie vorsah, und billigte den Jahresabschluss der JENOPTIK AG sowie den Konzernabschluss. Damit war der Jahresabschluss festgestellt. Ein weiterer Schwerpunkt war die Verabschiedung der Tagesordnung für die ordentliche Hauptversammlung am 5. Juni 2018. Gegenstand der Sitzung waren zudem die Abrechnung der Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2017, die Beschlussfassung über eine neue Zielmetrik ab 2018 sowie der Abschluss neuer Zielvereinbarungen für beide Vorstandsmitglieder für das Jahr 2018. Der Aufsichtsrat befasste sich auch mit

verschiedenen potenziellen Akquisitionszielen und beschloss die Einrichtung eines Investitionsausschusses. Dieser soll sich mit gemäß der Geschäftsordnung des Vorstands zustimmungspflichtigen Investitionsmaßnahmen, insbesondere mit der Vorbereitung und Durchführung von M & A-Transaktionen beschäftigen. Der Aufsichtsrat verabschiedete zudem eine umfassend überarbeitete Geschäftsordnung für den Vorstand.

Zusätzlich zu den wiederkehrenden Themen beschäftigte sich der Aufsichtsrat in seiner **Sitzung am 4. Juni 2018** mit der aktuellen Geschäfts- und Finanzlage des Unternehmens nach Abschluss des 1. Quartals sowie mit Konzernprojekten zur Änderung der Organisationsstruktur bei zwei Sparten und dem Corporate Center. Der Aufsichtsrat informierte sich über Detailfragen zu der am Folgetag stattfindenden Hauptversammlung und genehmigte eine geplante Investition am Standort der Sparte Automotive in Villingen-Schwenningen. Nach einer erneuten Erörterung und umfassender Diskussion im Plenum sowie nach Vorarbeiten durch den Investitionsausschuss stimmte der Aufsichtsrat dem Erwerb sämtlicher Geschäftsanteile an der kanadischen Prodomax Automation Ltd. zu.

Die **Sitzung am 12. September 2018** fand am Standort Wedel der JENOPTIK Advanced Systems GmbH statt. Nach einer Werksbesichtigung erörterte der Aufsichtsrat mit dem Vorstand neben den turnusmäßigen Vorlagen den aktuellen Risiko- und Chancenbericht des Konzerns. Weitere Schwerpunkte der Sitzung waren erneut Informationen zu aktuellen M & A-Themen. Die Konzernpersonalleiterin stellte Projekte und Initiativen des Bereiches Human Resources vor.

Während der zweitägigen **Strategiesitzung im November** erörterte der Aufsichtsrat mit dem Vorstand und den weiteren Mitgliedern des Executive Management Committees ausführlich die aus der Anfang des Jahres vorgestellten neuen langfristigen Unternehmensstrategie abgeleiteten strategischen Positionierungen der einzelnen Divisionen aus Markt-, Wettbewerbs- und Kundensicht.

T01 Individualisierte Sitzungsteilnahmen der Aufsichtsratsmitglieder

	Astrid Biesterfeldt	Evert Dudok	Michael Ebenau	Elke Eckstein	Thomas Klippstein	Dörthe Knips
6 Aufsichtsrats-Sitzungen	●●●●●●	●●●●●●	●●●●●●	●●●●●●	●●●●●●	●●●●●●
5 Sitzungen Prüfungsausschuss (davon eine telefonisch)	●●●●● ○	–	–	–	●●●●●	–
2 Sitzungen Personalausschuss (davon eine telefonisch)	–	–	●●	–	●●	–
2 Sitzungen Investitionsausschuss (davon eine telefonisch)	–	–	●● (seit 22.3.2018)	●● (seit 22.3.2018)	–	●● (seit 22.3.2018)

● Teilnahme ○ keine Teilnahme

In der letzten **Sitzung** des Jahres **am 11. Dezember 2018** beschäftigte sich der Aufsichtsrat neben den wiederkehrenden Themen und dem Abschluss des 3. Quartals detailliert mit der Mittelfristplanung und der Unternehmensplanung für das Geschäftsjahr 2019 und verabschiedete diese. Nach Prüfung einer Corporate-Governance-Checkliste beschloss der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand die Entsprechenserklärung gemäß § 161 Absatz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2018. Er entschied zudem, den gesonderten nichtfinanziellen Bericht des Geschäftsberichts extern mittels einer sogenannten prüferischen Durchsicht prüfen zu lassen, beauftragte hierfür eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und delegierte diese Aufgabe für die Zukunft an den Prüfungsausschuss. Abschließend informierte er sich über Änderungen in der D & O-Versicherung für den Konzern.

Arbeit in den Ausschüssen

Zur effizienteren Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat insgesamt vier Ausschüsse eingerichtet. Diese treffen, soweit dies gesetzlich gestattet ist, im Einzelfall Entscheidungen anstelle des Plenums und bereiten Themen vor, die anschließend im Aufsichtsrat behandelt werden. Über die Inhalte und Ergebnisse der jeweiligen Ausschusssitzungen wurde der Aufsichtsrat durch die Ausschussvorsitzenden bzw. ihre Stellvertreter in der jeweils nächsten Sitzung des Plenums ausführlich informiert. Angaben zu der personellen Zusammensetzung der einzelnen Ausschüsse finden Sie im Konzernanhang des Geschäftsberichts ab Seite 202.

Der von Herrn Heinrich Reimitz geleitete **Prüfungsausschuss** hielt im Berichtszeitraum vier Sitzungen und eine Telefonkonferenz ab. An den Sitzungen nahmen stets beide Vorstandsmitglieder, der Leiter Konzerncontrolling sowie der Leiter Konzernrechnungswesen und -steuern und zu einzelnen Themen die Leiter der jeweiligen Fachbereiche teil. Ein besonderes Augenmerk des Prüfungsausschusses galt

Dieter Kröhn	Doreen Nowotne	Heinrich Reimitz	Stefan Schaumburg	Andreas Tünnermann	Matthias Wierlacher	Gesamtteilnahme in Prozent
●●●●●●●●	●●●●●●●●	●●●●●●●●	●●●●● ○●	●●●●●●●●	●●●●●●●●	97%
-	●●●●●●	●●●●●●	-	-	-	95%
-	-	●●	●●	●●	●●	100%
●● (seit 22.3.2018)	●● (seit 22.3.2018)	-	-	-	-	100%

neben den Monats-, Quartals- und Halbjahresabschlüssen sowie dem Jahres- und Konzernabschluss der Wirksamkeit und der Weiterentwicklung des Risikomanagement-, des internen Kontroll- sowie des Compliance-Management-Systems. Außerdem befasste sich der Prüfungsausschuss regelmäßig mit aktuellen Analysteneinschätzungen sowie der Entwicklung der Jenoptik-Aktie.

In einer **Telefonkonferenz** vor der Veröffentlichung der vorläufigen Zahlen **im Februar 2018** diskutierte und erörterte der Prüfungsausschuss mit dem Vorstand die Eckdaten des Geschäftsjahres 2017 sowie den aktuellen Status der Erstellung des Jahres- und des Konzernabschlusses.

Schwerpunkt der **Bilanzsitzung im März** war in Anwesenheit zweier Vertreter des Abschlussprüfers die Prüfung des zusammengefassten Lageberichts, des Jahresabschlusses der JENOPTIK AG und des Konzernabschlusses sowie des Gewinnverwendungsvorschlags des Vorstands. Mit einem Vertreter von PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („PWC“) wurden zudem der erstmals erstellte nichtfinanzielle Bericht sowie die Ergebnisse seiner prüferischen Durchsicht erörtert. Der Chief Compliance & Risk Officer erläuterte den aktuellen Konzernrisiko- und -chancenbericht. Weiterer Gegenstand der Sitzung war die Empfehlung des Prüfungsausschusses an den Aufsichtsrat, der Hauptversammlung die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, („EY“) als Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2018 zur Wahl vorzuschlagen. EY hat bestätigt, dass keine Umstände vorlagen, die ihre Unabhängigkeit als Abschlussprüfer beeinträchtigen könnten.

In der **Sitzung im Mai** befasste sich der Prüfungsausschuss ausführlich mit dem Quartalsabschluss für das 1. Quartal 2018 und informierte sich über durchgeführte Prüfungen der Internen Revision sowie über den neuen Rechnungslegungsstandard IFRS 16.

Gegenstand der **Beratungen im August** waren neben dem Halbjahresabschluss die Festlegung der Prüfungsschwerpunkte, die Prüfung der Honorarvereinbarung sowie die anschließende Beauftragung von EY als Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2018. Der Ausschuss befasste sich dabei auch mit der Überwachung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers. Zu diesem Zweck überprüfte er die im abgelaufenen Jahr erbrachten Nichtprüfungsleistungen und aktualisierte den von ihm beschlossenen Katalog der zulässigen Nichtprüfungsleistungen. Zudem wurde der Prüfungsausschuss über eine Konkretisierung der Ziele für die Erstellung des nichtfinanziellen Berichts informiert.

In der letzten **Sitzung** des Jahres **im November** beschäftigte sich der Prüfungsausschuss mit dem Abschluss zum 3. Quartal. Der Leiter Internal Audit berichtete über geplante Änderungen im Prüfungsprozess der Internen Revision sowie die Prüfungsplanung bis März 2020. Abschließend stellte der Leiter Investor Relations den Prozess zum Monitoring der festgelegten Ziele und Maßnahmen im Rahmen der Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit im nichtfinanziellen Bericht vor.

16 Brief des Vorstands

20 Bericht des Aufsichtsrats

28 Highlights 2018

30 Die Jenoptik-Aktie

Der vom Aufsichtsratsvorsitzenden, Herrn Matthias Wierlacher, geleitete **Personalausschuss** tagte im abgelaufenen Geschäftsjahr zwei Mal; eine Sitzung davon wurde als Telefonkonferenz durchgeführt. Gegenstand der Sitzungen waren die Abrechnung der Zielvereinbarung 2017 von Herrn Schumacher, Empfehlungen zur Festlegung der Zielmetrik für das neue Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder sowie die langfristige Nachfolgeplanung für die Besetzung des Vorstands.

Der neu gebildete **Investitionsausschuss** wird ebenfalls vom Aufsichtsratsvorsitzenden, Herrn Matthias Wierlacher, geleitet. Er tagte im abgelaufenen Geschäftsjahr zwei Mal und befasste sich mit verschiedenen Akquisitionsprojekten, insbesondere mit der Übernahme der kanadischen Prodomax Automation Ltd.

Der **Nominierungsausschuss** und der **Vermittlungsausschuss** haben im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht getagt. Beide Ausschüsse werden ebenfalls von Herrn Wierlacher geleitet.

Corporate Governance

Der Aufsichtsrat hat sich auch im abgelaufenen Geschäftsjahr mit Corporate-Governance-Themen auseinandergesetzt und sich insbesondere in seiner Sitzung im Juni über aktuelle Gesetzesvorhaben aus diesem Bereich informiert. Im Dezember verabschiedete der Aufsichtsrat nach umfassender Prüfung einer Corporate-Governance-Checkliste gemeinsam mit dem Vorstand die Entsprechenserklärung nach § 161 Abs.1 AktG. Die aktuelle Entsprechenserklärung sowie die Erklärungen der Vorjahre sind den Aktionären auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft zugänglich gemacht. Die aktuelle Entsprechenserklärung ist auch im Geschäftsbericht auf der Seite 36 zu finden.

Nachdem im Dezember 2017 die Effizienzprüfung sowohl mittels eines Fragebogens als auch durch vertiefende Einzelinterviews mit Unterstützung eines externen, unabhängigen Experten durchgeführt wurde, hat der Aufsichtsrat im Dezember 2018 eine interne Selbsteinschätzung vorgenommen. Die Prüfung hat ein positives Bild der Tätigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ergeben. Effizienzdefizite wurden nicht festgestellt. Die nächste externe Effizienzprüfung ist für das Jahr 2020 vorgesehen.

Einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats der JENOPTIK AG üben eine Organfunktion bei Unternehmen aus, mit denen Jenoptik in einer Geschäftsbeziehung steht. Hierbei handelt es sich nach Einschätzung von Jenoptik in allen Fällen um keine wesentlichen Geschäfte, die zudem zu Bedingungen erfolgen, wie sie auch mit einem fremden Unternehmen abgeschlossen worden wären. Daher beeinträchtigen sie nach Auffassung des Aufsichtsrats die Unabhängigkeit der Mitglieder nicht. Informationen zu

Geschäften mit sogenannten nahestehenden Personen oder Unternehmen finden Sie im Kapitel 8.6 des Konzernanhangs auf Seite 198 f. Im abgelaufenen Geschäftsjahr sind keine berichtspflichtigen Interessenkonflikte aufgetreten, die die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder entsprechend den Vorgaben des Corporate Governance Kodex berührt hätten.

Ausführliche Informationen zur Corporate Governance bei Jenoptik finden Sie im Corporate-Governance-Bericht ab Seite 36 des Geschäftsberichts sowie im Vergütungsbericht ab Seite 45.

Jahresabschluss und Konzernabschluss

Entsprechend dem Beschluss der Hauptversammlung wurde EY, Stuttgart, zum dritten Mal in Folge mit der Prüfung des Jahresabschlusses der JENOPTIK AG und des Konzernabschlusses beauftragt. Verantwortlicher Prüfungspartner war Herr Michael Blesch. EY hat den vom Vorstand nach den Regeln des HGB aufgestellten Jahresabschluss, den gemäß § 315e HGB auf der Grundlage der International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellten Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht geprüft und jeweils mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Auch die prüferische Durchsicht des nichtfinanziellen Berichts wurde mit einem uneingeschränkten Prüfungsvermerk durch PWC versehen. Der Abschlussprüfer hat im Rahmen seiner Tätigkeiten auch geprüft, ob der Vorstand geeignete Maßnahmen getroffen hat, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen frühzeitig erkannt werden. Der Abschlussprüfer hat seine Prüfung in Übereinstimmung mit § 317 HGB unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Die Prüfberichte, der Jahresabschluss, der Konzernabschluss, der Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands sowie der zusammengefasste Lagebericht einschließlich des nichtfinanziellen Berichts wurden unverzüglich nach ihrer Fertigstellung an alle Mitglieder versandt und sowohl vom Prüfungsausschuss als auch vom Aufsichtsratsplenum in ihren März-Sitzungen neben den vom Vorstand vorgelegten Unterlagen intensiv und ausführlich erörtert. Beide Gremien haben sich dabei ausführlich auch mit den besonders wichtigen Prüfungssachverhalten (Key Audit Matters) beschäftigt. Vertreter des Abschlussprüfers EY sowie die vom Prüfungsausschuss mit der prüferischen Durchsicht des nichtfinanziellen Berichts beauftragte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PWC berichteten in den Sitzungen persönlich über die wesentlichen Ergebnisse ihrer Prüfungen. Sie standen für ergänzende Fragen und Auskünfte zur Verfügung. Der Abschlussprüfer informierte ferner über Leistungen, die zusätzlich zu den Abschlussprüferleistungen erbracht wurden. Umstände, nach denen Gründe für Befangenheit

bestehen könnten, waren nach Auskunft des Abschlussprüfers nicht gegeben. Wesentliche Schwächen des Risikofrüherkennungssystems sowie des rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystems wurden nicht berichtet. Auch der Vorsitzende des Prüfungsausschusses berichtete dem Aufsichtsrat ausführlich über die Prüfungen des Jahres- und Konzernabschlusses durch den Prüfungsausschuss.

Nach dem abschließenden Ergebnis der Vorprüfung durch den Prüfungsausschuss sowie der eigenen Prüfung und Diskussion hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 20. März 2019 keine Einwendungen gegen die Ergebnisse der Abschlussprüfung erhoben und den vom Vorstand aufgestellten Jahres- und Konzernabschluss gebilligt. Der Jahresabschluss 2018 ist damit gemäß § 172 Satz 1 AktG festgestellt. Der Aufsichtsrat hat den Gewinnverwendungsbeschluss des Vorstands, der eine Erhöhung der Dividende auf 0,35 Euro pro Stückaktie vorsieht, ausführlich erörtert und diesem nach eigener Prüfung zugestimmt.

Veränderungen im Aufsichtsrat und im Vorstand

In der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats hat es im abgelaufenen Geschäftsjahr keine personellen Veränderungen gegeben.

Unser Dank gilt den Mitgliedern des Vorstands sowie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr großes persönliches Engagement sowie unseren Aktionärinnen und Aktionären für das entgegengebrachte Vertrauen.

Jena, im März 2019
Für den Aufsichtsrat



Matthias Wierlacher
Vorsitzender

Jenoptik-Highlights 2018

Messtechnik- Geschäft erweitert

Mit der Übernahme der Jenaer Unternehmen OTTO Vision Technology GmbH und OVITEC GmbH baut Jenoptik die Position als Systemanbieter für Fertigungsmesstechnik und Anwendungen der industriellen Bildverarbeitung aus. Beide Unternehmen sind spezialisiert auf optische 2D- und 3D-Prüfsysteme zur Produktkontrolle und Prozessoptimierung.

Fertigungskapazität erhöht

Mit zusätzlicher Fertigungsfläche in der Nähe des Standorts Rochester Hills hat Jenoptik die Fläche für Automationsprojekte in Nordamerika fast verdreifacht. Zudem wird am Standort Jupiter, Florida, mit einem neuen Montage-Gebäude die Produktion erweitert, um der Nachfrage nach optischen Systemen gerecht zu werden.

Neuer Standort an US-Westküste

Mit einem neuen Standort im kalifornischen Fremont im Silicon Valley ist Jenoptik seit Anfang 2018 in dieser Region in der Nähe der Kunden, um deren Bedürfnisse vor allem in den Bereichen Engineering und Produktentwicklung gezielt zu bedienen.

Neue Marke für das mechatronische Geschäft

Unter der neuen eigenständigen Marke VINCORION präsentiert Jenoptik das mechatronische Geschäft und fokussiert damit die Kompetenzen in den Märkten Luftfahrt, Sicherheit und Verteidigung sowie Bahn. Erstmals vorgestellt wird die neue Marke auf der Innotrans im September 2018 in Berlin.

Verkehrssicherheits- technik für den Nahen Osten

Mehrere Aufträge für Jenoptik aus dem Nahen Osten und Nordafrika bestätigen das Bedürfnis nach mehr Verkehrssicherheit: Katar, Algerien und ein weiterer wichtiger Kunde im MENA-Raum bestellen jeweils über 100 Radaranlagen zur Verkehrsüberwachung.

Industriestandard für optische Wellenmesstechnik

Die Jenoptik-Technologie zur Qualitätssicherung von Drehteilen wird mit der neuen Produktlinie Opticline CS wettbewerbsfähig für Standardanwendungen im Industriebereich. Die CS-Serie ist konsequent auf den fertigungsnahen Einsatz ausgelegt und speziell für die Herstellung und Qualitätssicherung von Drehteilen optimiert.

Top-Management internationaler

Mit der Ernennung von drei internationalen Mitgliedern bringt Jenoptik mehr globale Vielfalt in das operative Führungsgremium unterhalb des Konzernvorstands. Neben dem Leiter der Division Light & Safety aus Großbritannien sind nun auch die Regionalverantwortlichen für Nordamerika und Asien im Executive Management Committee vertreten.



Kanadisches Unternehmen erworben

Mit dem Erwerb der Prodomax Automation Ltd. erschließt sich Jenoptik zusätzliches Wachstumspotenzial im Bereich Advanced Manufacturing. Das kanadische Unternehmen ist spezialisiert auf Maschinenintegration und Prozessautomation in der Automobilindustrie.

Investition in Berliner Standort

Mit technischen Modernisierungen und Personalaufbau im Technologiepark Berlin-Adlershof wappnet sich Jenoptik für die steigende Nachfrage nach Hochleistungs-Laserdioden.

Zulassungen für Messanlagen

Als erstes Unternehmen erhält Jenoptik die deutsche Zulassung durch die Physikalisch-Technische Bundesanstalt (PTB) für Messanlagen zur Abschnittskontrolle (Section Control). Einsatz findet die Technik in einem Pilotprojekt in Niedersachsen. In den Niederlanden wird das Jenoptik-Produkt VECTOR P2P zur Kontrolle von Durchschnittsgeschwindigkeiten zugelassen.

300. Lasermaschine geht nach China

Auch zukünftig werden die Airbag-Sicherheitslösungen in vielen chinesischen Autos mit Lasertechnik von Jenoptik produziert. Die 300. Lasermaschine vom Typ JENOPTIK-VOTAN® A wird an einen langjährigen Partner in China geliefert, ebenso wie die neueste Technologie zur Airbag-Perforation, JENOPTIK-VOTAN® A Scan.

Neue Zentrale in Großbritannien

Die Jenoptik Traffic Solutions UK hat eine neue Zentrale eröffnet. Seit Oktober 2018 sind die bisher zwei Büros am Standort Camberley, Surrey, vereint.

Expertise bei Lidar-Systemen

Ende des Jahres präsentiert sich Jenoptik erstmals auf Fachmessen mit einem breiten Spektrum an Komponenten und Basistechnologien für komplexe Lidar-Systeme. Expertise besteht vor allem bei hochpräzisen Optiken, Beschichtungen, Halbleiterlasern und Modulen zur Laser-Distanzmessung.

Neubau für industrielle Messtechnik

Jenoptik startet das Projekt eines neuen Firmengebäudes am Standort Villingen-Schwenningen: Mehr als 13 Millionen Euro werden investiert in modernste Entwicklungs-, Produktions- und Büroflächen für das Messtechnik-Geschäft.

Anleger im Fokus

Im 20. Jahr der Börsennotierung erreicht der Jenoptik-Kurs ein Mehrjahreshoch. Mit neuer Strategie und zielgerichteter Kapitalmarkt-kommunikation werden die internationalen Investor-Relations-Aktivitäten intensiviert. Gleichzeitig stellt der Konzern seine Anteilsscheine auf Namensaktien um.



Die Jenoptik-Aktie

Aktienmärkte

2018 war für die internationalen Kapitalmärkte ein sehr wechselhaftes und stark politisch geprägtes Jahr. Zu Jahresbeginn war die Stimmung noch positiv. Gute Konjunkturdaten und ein optimistischer Ausblick der Unternehmen stützten zunächst die Kurse auf breiter Front. Eine nachlassende Dynamik der Weltwirtschaft, internationale Handelskonflikte, steigende Inflationsraten, eine straffere Geldpolitik und der bevorstehende Brexit waren dominierende Themen im Jahresverlauf und hatten bereits ab dem zweiten Quartal 2018 signifikante Schwankungen an den Kapitalmärkten zur Folge. Die deutlich gestiegenen weltweiten Risiken schlugen sich auch auf die vormals guten Wachstumsprognosen nieder. Unterm Strich schlossen 2018 viele Aktienindizes im Minus.

Der deutsche Aktienindex Dax begann das Jahr mit einem ersten Schlusskurs von 12.871 Punkten und erreichte am 23. Januar mit 13.560 Zählern seinen Höchststand. Den Tiefststand verzeichnete der deutsche Leitindex mit 10.382 Punkten am vorletzten Handelstag 2018. Der Dax schloss am 28. Dezember bei 10.559 Zählern und beendete das Jahr mit einem Minus von rund 18 Prozent. Nicht ganz so negativ entwickelte sich der deutsche Technologieindex: Der TecDax startete mit einem Schlusskurs von 2.555 Zählern ins Jahr. Nach einer sehr volatilen und uneinheitlichen Entwicklung verzeichnete der Index sein Jahreshoch am 28. August mit 3.039 Punkten. Aus dem Handel ging der TecDax am 28. Dezember mit 2.450 Zählern, was gegenüber Jahresbeginn einem Minus von rund 4 Prozent entsprach.

Kursverlauf der Jenoptik-Aktie

Das Jenoptik-Papier zeigte in den ersten neun Monaten eine volatile Entwicklung mit positivem Trend. Der Kurs stieg nach anfänglichen Schwankungen zur Jahresmitte auf seinen Höchststand von 39,48 Euro am 13. Juni. Danach verlor das Papier wieder und entwickelte sich zunächst seitwärts. Erst im letzten Quartal 2018 verlor die Aktie aufgrund der allgemein schlechten Gesamtsituation und gesunkenen Wachstumserwartungen in einigen Industrien erheblich an Wert. Bis zum Handelsschluss am 28. Dezember 2018 fiel der Kurs auf 22,78 Euro. Damit beendete die Jenoptik-Aktie das Börsenjahr mit einem Minus von rund 18 Prozent. Die Gesamtaktienrendite

von Jenoptik (Total Shareholder Return), das heißt die Aktienkursentwicklung unter Berücksichtigung der Dividendenzahlung im Geschäftsjahr, belief sich 2018 auf minus 17,0 Prozent (i.Vj. 65,8 Prozent).

Auch im Januar und Februar 2019 blieb die Stimmung an den internationalen Kapitalmärkten getrübt. Große Unsicherheiten belasteten die Kurse, und Anleger rund um den Globus zogen alternative Anlagemöglichkeiten vor. Von diesem Trend konnte sich die Jenoptik-Aktie abkoppeln. Der Kurs legte in den ersten beiden Monaten 2019 erfreulich zu, sodass das Papier am 28. Februar mit 32,02 Euro aus dem Handel ging. Alle Angaben sind Xetra-Schlusskurse. G01 G02

Infolge des schwächeren Kursverlaufs hat sich auch die Marktkapitalisierung 2018 auf Basis der 57.238.115 ausgegebenen Aktien verringert und betrug zum Jahresende 1.303,9 Mio Euro (i.Vj. 1.576,9 Mio Euro). Bis zum 28. Februar 2019 konnte die Marktkapitalisierung jedoch wieder deutlich auf 1.832,8 Mio Euro zulegen.

Die Handelsaktivitäten unserer Anleger haben sich im Vergleich zum Vorjahr nochmals erhöht. Die durchschnittliche Zahl der pro Tag auf Xetra, den Parkettbörsen sowie Tradegate gehandelten Jenoptik-Aktien lag 2018 bei 167.748 Stück (i.Vj. 152.928 Stück). Der Handelsumsatz stieg damit um 9,7 Prozent.

Im September 2018 hat die Deutsche Börse Veränderungen an ihrer Indexlandschaft vorgenommen und die strikte Trennung zwischen den klassischen und technologieorientierten Titeln aufgehoben. Nunmehr können auch größere Technologie-Werte aus dem Dax, MDax oder SDax Einzug in den TecDax halten. Dabei wurde der MDax von bisher 50 auf nun 60 Werte und der SDax von 50 auf 70 Titel ausgeweitet. Die Veränderungen hatten zum Teil erheblichen Einfluss auf die Rangfolge der Unternehmen gemessen an Marktkapitalisierung und Handelsvolumen in den jeweiligen Indizes. Jenoptik wird als Technologiewert unverändert im TecDax geführt und ist nach der Neueinteilung gleichzeitig im SDax gelistet. Im TecDax-Ranking der Deutschen Börse lag die Jenoptik-Aktie im Dezember beim Börsenumsatz auf Rang 25 (i.Vj. 19). Bei der Marktkapitalisierung bezogen auf den Freefloat belegte das Unternehmen Platz 20 (i.Vj. 15). Unter den 70 Titeln im SDax lag die JENOPTIK AG bei der Marktkapitalisierung auf Platz 10 und beim Handelsvolumen auf Platz 19.

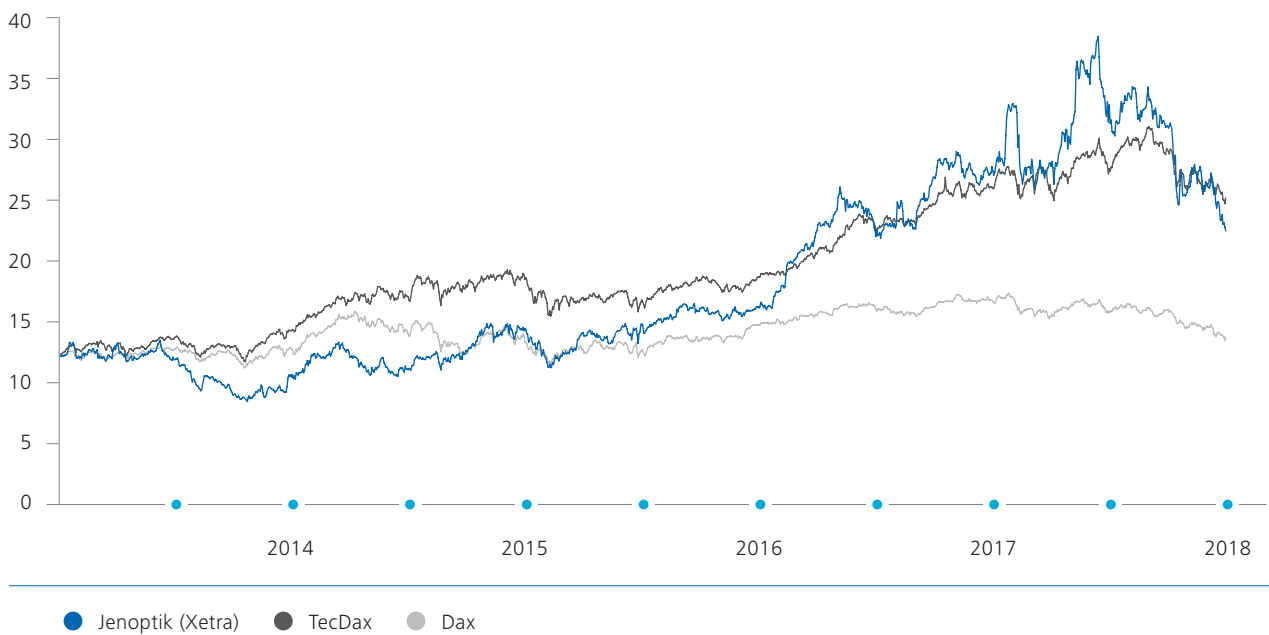


Aktuelle Informationen zur Jenoptik-Aktie sowie zur Entwicklung des Jenoptik-Konzerns finden Sie auf der Internetseite www.jenoptik.de oder auf Twitter. Unsere Finanzberichte sind auch über die „Jenoptik App für Unternehmenspublikationen“ abrufbar

G01 Kursentwicklung 2. Januar 2018 bis 28. Februar 2019 (indexiert in EUR)



G02 Kursentwicklung 2014 bis 2018 (indexiert in EUR)



Aktionärsstruktur



Der Streubesitz des Unternehmens betrug zum Ende des Geschäftsjahres unverändert 89 Prozent.

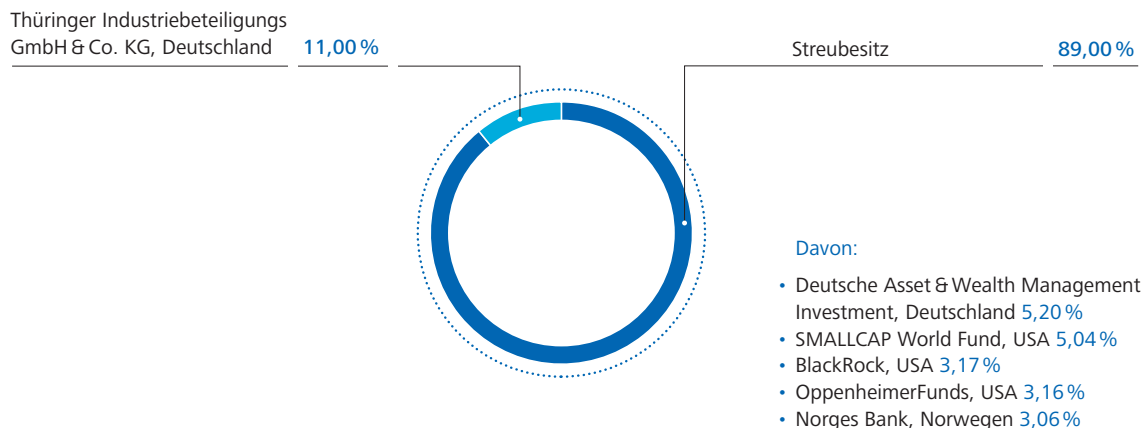
Im Jahresverlauf 2018 erreichten uns verschiedene Stimmrechtsmitteilungen institutioneller Investoren über den Kauf bzw. Verkauf größerer Aktienpositionen, die von der Gesellschaft veröffentlicht wurden.

Weitere Informationen sind im Anhang im Kapitel Eigenkapital sowie unter www.jenoptik.de in der Rubrik Investoren/Aktie/Stimmrechtsmitteilungen veröffentlicht.

Dividende

Das Jenoptik-Management strebt eine verlässliche und kontinuierliche Dividendenpolitik an. Danach sollen die Aktionäre – wie auch in den letzten Jahren – über eine angemessene Ausschüttung am Unternehmenserfolg beteiligt werden. Zugleich sind ausreichende Barmittel zur Finanzierung des operativen Geschäfts sowie eine solide Eigenkapitalausstattung und die Nutzung von Akquisitionschancen für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ebenfalls im Interesse der Aktionäre. Daher prüfen Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG ihren Dividendenvorschlag jedes Jahr sehr sorgfältig. Im vergangenen Geschäftsjahr schüttete Jenoptik für 2017 eine Dividende in Höhe von 0,30 Euro je Aktie (i.Vj. 0,25 Euro) an die Anteilseigner aus. Auch im aktuellen Jahr setzen Vorstand und Aufsichtsrat unverändert ihre Dividendenpolitik fort. Insbesondere vor dem Hintergrund der sehr erfolgreichen Entwicklung 2018 schlugen die Gremien der Hauptversammlung 2019 eine erhöhte Auszahlung von 0,35 Euro pro Aktie vor. Vorbehaltlich der Zustimmung durch die Hauptversammlung beträgt die Ausschüttungsquote bei einer Dividendenzahlung von 20,0 Mio Euro bezogen auf das Ergebnis der Aktionäre 22,9 Prozent (i.Vj. 23,7 Prozent). Im Konzernergebnis enthalten ist ein nicht zahlungswirksamer latenter Steuerertrag von 7,0 Mio Euro, durch den das Ergebnis nach Steuern und das Ergebnis je Aktie entsprechend höher ausgefallen sind.

G03 Aktionärsstruktur (Stand: 28. Februar 2019)



Kapitalmarktkommunikation

Eine offene, transparente und verlässliche Kommunikation mit Aktionären, Analysten und institutionellen Investoren zu führen, ist für uns selbstverständlich. Wir berichten umfassend und zeitnah über die Geschäftsentwicklung und suchen zugleich den aktiven Austausch. Wir erachten es als wichtig, durch den kontinuierlichen Dialog die Transparenz zu erhöhen und das Vertrauen in Jenoptik zu stärken.

Im 20. Jahr der Börsennotierung hat der Jenoptik-Konzern sein Grundkapital von Inhaberaktien im Verhältnis 1:1 auf

Namensaktien umgestellt. Die Aktiengattung wird seit September 2018 unter der neuen Wertpapierkennnummer (WKN) A2NB60 an den Börsenplätzen gehandelt. Somit erlangt der Konzern eine bessere Kenntnis über seine Aktionärsstruktur und kann Veränderungen der Anteilsbesitze früher wahrnehmen. Darüber hinaus hat Jenoptik nun die Möglichkeit, eine direkte, zielgruppenorientierte Kommunikation mit den Anlegern zu verbessern. Zum Bilanzstichtag zählte die Gesellschaft insgesamt 42.745 Aktionäre, davon 457 institutionelle Investoren und 42.288 private Anleger. Die institutionellen Investoren hielten dabei einen Anteil am Grundkapital der Gesellschaft von 79,83 Prozent, die Privatanleger 20,17 Prozent. Regional betrachtet entfallen

T02 Kennzahlen zur Jenoptik-Aktie

	2018	2017	2016	2015	2014
Schlusskurs (Xetra Jahresende) in EUR	22,78	27,55	16,43	14,39	10,37
Höchstkurs/Tiefstkurs (Xetra) in EUR	39,48/22,78	29,68/16,11	16,65/11,14	15,01/10,22	13,61/8,26
Performance absolut in EUR/relativ in Prozent	-5,02/-18,1	10,78/64,28	1,84/12,6	3,79/35,8	-1,83/-15,0
Ausgegebene Inhaber-Stückaktien (31.12.) in Mio	57,24	57,24	57,24	57,24	57,24
Marktkapitalisierung (Xetra Jahresende) in Mio EUR	1.303,9	1.576,9	940,1	823,7	593,6
Durchschnittlicher Tagesumsatz in Stück ¹⁾	167.748	152.928	107.183	224.488	167.876
KGV (Basis Höchstkurs)/KGV (Basis Tiefstkurs)	25,8/14,9	23,4/12,7	16,7/11,1	17,3/11,8	18,6/11,3
Operativer Cashflow je Aktie in EUR	2,61	1,84	1,91	1,60	0,90
Konzernergebnis pro Aktie in EUR	1,53	1,27	1,00	0,87	0,73

¹⁾ Quelle: Deutsche Börse; berücksichtigt den Handel auf Xetra, in Frankfurt, München, Berlin, Düsseldorf, Hamburg, Hannover sowie Stuttgart und auf Tradegate

T03 Dividendenkennzahlen

	2018	2017	2016	2015	2014
Dividende je Aktie in EUR	0,35	0,30	0,25	0,22	0,20
Ausschüttungssumme in Mio EUR	20,0	17,2	14,3	12,6	11,4
Dividendenrendite ¹⁾ in %	1,5	1,1	1,5	1,5	1,9
Payout Ratio ²⁾ in %	22,9	23,7	24,9	25,4	27,5
Total Shareholder Return in %	-17,0	65,8	14,1	37,6	-13,4

¹⁾ bezogen auf den Jahresschlusskurs

²⁾ bezogen auf das Ergebnis der Aktionäre

47 Prozent vom Grundkapital der Jenoptik auf Deutschland. Im restlichen Europa halten die Anleger rund 29 Prozent der Jenoptik-Anteile, darunter Großbritannien mit etwa 15 Prozent. Die amerikanischen Investoren sind mit etwa 14 Prozent an Jenoptik beteiligt.

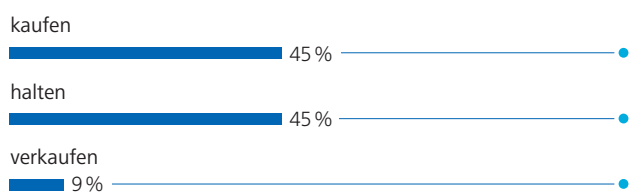
Im jährlich stattfindenden Wettbewerb „Investors' Darling“ der HHL Leipzig Graduate School of Management und dem manager magazin wurde die Kapitalmarktkommunikation von Jenoptik mit der Silbermedaille im TecDax ausgezeichnet. Entscheidend für die Platzierung waren vor allem die Erläuterung der Strategie, die Qualität der digitalen Investor-Relations-Aktivitäten und die überdurchschnittliche Aktienkursperformance. Mit der Auszeichnung konnte sich Jenoptik von Platz fünf 2017 auf den zweiten Rang im TecDax verbessern.

Im Geschäftsjahr 2018 intensivierte das Unternehmen nochmals seine Investor-Relations-Aktivitäten, insbesondere im Rahmen der Investorenansprache außerhalb von Deutschland. So präsentierte sich der Konzern auf 10 (i.Vj. 9) Kapitalmarktkonferenzen unter anderem an internationalen Finanzschauplätzen wie Berlin, Frankfurt am Main, London, Lyon, New York und Warschau.

Darüber hinaus führte Jenoptik insgesamt 23 (i.Vj. 21) Roadshows in Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Luxemburg, Österreich sowie der Schweiz, Spanien und den USA durch. Zur Veröffentlichung des Jahres- und Halbjahresabschlusses veranstaltete Jenoptik jeweils eine Analystenkonferenz in Frankfurt am Main. Auch in Telefonkonferenzen anlässlich der Veröffentlichung von Jahres- und Quartalsabschlüssen sowie in zahlreichen Einzelgesprächen erläuterten der Vorstand sowie das Investor-Relations-Team institutionellen Anlegern, Analysten und Journalisten die Geschäftsentwicklung, Kennzahlen und Strategie. Zudem nutzten Investoren die Gelegenheit, Jenoptik-Standorte zu besichtigen. Darüber hinaus informierten wir zu Beginn des Jahres auf unserem 6. Capital Market Day in Jena über die neue Strategie und die mittelfristigen Ziele des Konzerns.

Im Jahresverlauf 2018 veröffentlichten 11 (i.Vj. 14) Analysten Empfehlungen zur Jenoptik-Aktie: Baader Helvea, Bankhaus Lampe, Deutsche Bank, DZ Bank, Hauck & Aufhäuser, HSBC, Independent Research, Kepler Cheuvreux, LBBW, Bankhaus Metzler und M.M.Warburg. Am 31. Dezember 2018 betrug das durchschnittliche Kursziel der Jenoptik-Aktie nach Einschätzung der Analysten 31,91 Euro (i.Vj. 24,43 Euro). G04

G04 Analystenempfehlungen (Stand: 28. Februar 2019)



Corporate Governance

» Kurz gesagt «

Die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß

§ 161

AktG wurde im Dezember 2018 von
Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam
verabschiedet.

Die Übernahmrechtlichen Angaben und Erläuterungen
und der Vergütungsbericht
sind Bestandteil des Zusammengefassten Lageberichtes.

Corporate-Governance-Bericht

Im folgenden Corporate-Governance-Bericht nehmen Vorstand und Aufsichtsrat gemäß Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“) in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 Stellung. Wir betrachten den „Vergütungsbericht“ (ab Seite 45) ebenfalls als Bestandteil des Corporate-Governance-Berichts.



Corporate Governance

Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG bekennen sich zu einer verantwortungsvollen und auf eine langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung und -kontrolle. Sie sehen in einer guten Corporate Governance die Grundlage für eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Diese trägt auch dazu bei, das Vertrauen von Aktionären, Geschäftspartnern, Mitarbeitern sowie der breiten Öffentlichkeit in Jenoptik zu stärken.

Vorstand und Aufsichtsrat orientieren sich an den anerkannten Standards. Sie bekennen sich zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ („Kodex“).

Auch im Berichtsjahr haben sich die Leitungs- und Kontrollgremien der JENOPTIK AG eingehend mit der Erfüllung der Vorgaben des Kodex befasst. Die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG wurde im Dezember 2018 von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam verabschiedet und den Aktionären auf der Internetseite des Konzerns dauerhaft zugänglich gemacht. Jenoptik folgt – bis auf eine Ausnahme – den im Kodex enthaltenen Anregungen. Sollten sich künftig Änderungen ergeben, wird die Entsprechenserklärung unterjährig aktualisiert.

Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG im Geschäftsjahr 2018

Nach § 161 Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht.

Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG bekennen sich zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ und erklären gemäß § 161 Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz:

Seit der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2017 wurde und wird künftig den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ („Kodex“) in der Fassung vom 7. Februar 2017 bis auf die nachfolgende Ausnahme entsprochen:

Gemäß Ziffer 5.4.1 Abs. 2 Satz 2 des Kodex soll der Aufsichtsrat im Rahmen der Benennung konkreter Ziele für seine Zusammensetzung eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat festlegen.

Dieser Empfehlung wurde und wird künftig nicht entsprochen. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, im Hinblick auf die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat keine für alle Mitglieder geltende Regelgrenze festzulegen. Sie ist nicht konsequent vereinbar mit dem nach dem Mitbestimmungsgesetz vorgesehenen Verfahren zur Wahl von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat.

11. Dezember 2018 | JENOPTIK AG

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Dr. Stefan Traeger

Matthias Wierlacher

Die Erklärung zur Unternehmensführung sowie die aktuelle Entsprechenserklärung und die Erklärungen der vergangenen Jahre sind auf unserer Internetseite unter www.jenoptik.de/investoren/corporate-governance dauerhaft zugänglich.

36 Corporate-Governance-Bericht

41 Übernahmerechtliche Angaben/Erläuterungen


45 Vergütungsbericht

Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre der JENOPTIK AG nehmen ihre Rechte in der mindestens einmal jährlich stattfindenden Hauptversammlung wahr. Jede Aktie der JENOPTIK AG gewährt eine Stimme. Sonderstimmrechte bestehen nicht. Seit September 2018 sind die Aktien der JENOPTIK AG Namensaktien und nicht mehr Inhaberkonten. Die Inhaber der Aktien müssen sich mit ihren Aktien in das Aktienregister der JENOPTIK AG eintragen lassen und die nach Gesetz und Satzung erforderlichen Angaben mitteilen. Nur die im Aktienregister eingetragenen Aktionäre sind auf der Hauptversammlung stimmberechtigt. Sie können selbst an der Hauptversammlung teilnehmen, ihr Stimmrecht durch einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft, per Briefwahl oder durch einen Bevollmächtigten ihrer Wahl ausüben. Die Anteilseigner werden dabei von der Gesellschaft angemessen unterstützt. Die für die Hauptversammlung gesetzlich erforderlichen Berichte sowie sonstige Unterlagen und Informationen zur Hauptversammlung sind auf unserer Internetseite unter www.jenoptik.de in der Rubrik Investoren/Hauptversammlung abrufbar und werden in den Geschäftsräumen der Gesellschaft zur Einsicht ausgelegt. Im Anschluss an die Hauptversammlung werden im Internet auch die Präsenz, die Abstimmungsergebnisse sowie die Rede des Vorstands veröffentlicht.

Transparente Information


Im Rahmen unserer Investor-Relations-Arbeit berichten wir umfassend über die Entwicklung im Unternehmen. Dabei folgen wir dem Grundsatz, die Kapitalmarktteilnehmer sowie die interessierte Öffentlichkeit gleichberechtigt, kontinuierlich, zeitnah und umfassend zu informieren, um so eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten. Zusammen mit dem Vorstand steht das Investor-Relations-Team auf Roadshows, Kapitalmarktkonferenzen und anderen Veranstaltungen in regelmäßigem und intensivem Kontakt mit Kapitalmarktteilnehmern.

Mit den Geschäfts- und Zwischenberichten geben wir vier Mal im Jahr ausführlich über die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des Konzerns Auskunft. Darüber hinaus wird in Pressemitteilungen bzw., wenn erforderlich, in Ad-hoc-Meldungen über wichtige Ereignisse und aktuelle Entwicklungen berichtet. Diese Unterlagen, der Finanzkalender, die Satzung sowie weitere Informationen stehen auch auf der Internetseite der Jenoptik unter www.jenoptik.de in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. 


Den gesetzlichen Vorgaben der EU-Marktmisbrauchsverordnung entsprechend werden Insiderinformationen unverzüglich veröffentlicht, sofern die JENOPTIK AG nicht im Einzelfall von einer Veröffentlichung befreit ist. Durch die Nutzung elektronischer Distributionswege wird sichergestellt, dass die Meldungen weltweit zeitgleich in deutscher und englischer Sprache publiziert werden.

Jenoptik veröffentlicht unverzüglich wesentliche Veränderungen der Aktionärsstruktur, wenn ihr mitgeteilt wird, dass meldepflichtige Stimmrechtsschwellen erreicht bzw. über- oder unterschritten wurden. Sämtliche Veröffentlichungen sind auf unserer Internetseite unter der Rubrik Investoren/Aktie/Stimmrechtsmitteilungen abrufbar. Weitere Informationen dazu finden Sie auch im Anhang im Kapitel Eigenkapital.

Directors' Dealings

Im Geschäftsjahr 2018 wurden uns von keinem Mitglied des Vorstands oder Aufsichtsrats bzw. von Personen, die in enger Beziehung zu diesen stehen, meldepflichtige Wertpapiergeschäfte gemäß Artikel 19 der EU-Marktmisbrauchsverordnung mitgeteilt. 

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Der Jenoptik-Konzern verfügte zum 31. Dezember 2018 – wie bereits in den Vorjahren – über wertpapierorientierte Anreizsysteme in Form von sogenannten Performance Shares für die Mitglieder des Vorstands und auf virtuellen Aktien basierende Long Term Incentives für Teile des Top-Managements. 



Weitere Informationen zu den Investor-Relations-Aktivitäten im Kapitel zur Jenoptik-Aktie.



Directors'-Dealings-Veröffentlichungen der Vorjahre siehe www.jenoptik.de unter der Rubrik Investoren/Corporate Governance/ Directors' Dealings.



Weitere Informationen zum Vergütungssystem des Vorstands und des Aufsichtsrats siehe Vergütungsbericht und Anhang.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Der Konzernabschluss sowie sämtliche Konzernzwischenabschlüsse werden nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden handelsrechtlichen Vorschriften erstellt, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Die Aufstellung des für die Dividendenzahlung maßgeblichen Jahresabschlusses der JENOPTIK AG erfolgt gemäß den Vorschriften des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB). Der Konzern- und der Jahresabschluss einschließlich des zusammengefassten Lageberichts werden durch den Abschlussprüfer geprüft. Die Hauptversammlung hat am 5. Juni 2018 auf Vorschlag des Aufsichtsrats die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, („EY“) zum Abschluss- und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2018 gewählt. Die erstmalige Bestellung erfolgte für das Geschäftsjahr 2016 nach einer externen Ausschreibung. Für die Prüfung des Konzern- und Jahresabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts übernahm Michael Blesch die Funktion des verantwortlichen Wirtschaftsprüfers (seit dem Geschäftsjahr 2016).



Detaillierte Informationen zum Risiko- und Chancenmanagement und zur Internen Revision siehe Risiko- und Chancenbericht.

Der Aufsichtsrat hat mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass dieser den Aufsichtsratsvorsitzenden über Ausschluss- und Befangenheitsgründe sowie über alle wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die während der Prüfung auftreten, unterrichtet. Dies gilt auch, falls bei der Abschlussprüfung Unrichtigkeiten der von Vorstand und Aufsichtsrat nach § 161 AktG abgegebenen Entsprechenserklärung festgestellt werden.

EY hat in einer Unabhängigkeitserklärung dem Aufsichtsrat vor Unterbreitung des Wahlvorschlags an die Hauptversammlung bestätigt, dass keine geschäftlichen, finanziellen, persönlichen oder sonstigen Beziehungen zwischen dem Prüfer, seinen Organen und Prüfungsleitern einerseits und dem Unternehmen und seinen Organmitgliedern andererseits bestehen, die Zweifel an der Unabhängigkeit des Prüfers begründen könnten. EY informierte auch darüber, in welchem Umfang im vorausgegangenen Geschäftsjahr Nichtprüfungsleistungen für Jenoptik erbracht bzw. welche für das laufende Jahr vertraglich vereinbart wurden. Der Prüfungsausschuss hat im Sommer 2018 die im abgelaufenen Jahr erbrachten Nichtprüfungsleistungen von EY überprüft und den Katalog der zulässigen, vordefinierten Nichtprüfungsleistungen aktualisiert.

Interne Revision

Mit dem Ziel, die Geschäftsprozesse zu verbessern und dadurch die Compliance und Corporate Governance im Unternehmen zu stärken, führt die Interne Revision der Jenoptik unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsleistungen für den Konzernvorstand und den Aufsichtsrat durch. Die Interne Revision dient der Sicherung der betrieblichen Abläufe und überwacht insbesondere die Einhaltung von Grundsätzen der Ordnungsmäßigkeit und Gesetzmäßigkeit.

Risiko- und Chancenmanagement

Chancen und Risiken, die sich aus unternehmerischem Handeln ergeben können, kontinuierlich und verantwortungsvoll abzuwägen, gehört für Jenoptik zu den Grundsätzen einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Ziel unseres Risiko- und Chancenmanagements ist es, die Umsetzung der Strategie zu unterstützen und Maßnahmen festzulegen, die eine optimale Balance zwischen Wachstums- und Renditezielen einerseits und den damit verbundenen Risiken andererseits schaffen.

Compliance

Zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört für Jenoptik auch die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und internen Regelwerken. National und international anerkannte Compliance-Anforderungen sind deshalb fester Bestandteil unserer Risikoprävention und der Prozesse des Compliance-Management-Systems (CMS). Die Basis des CMS bilden die Jenoptik-Werte, der Verhaltenskodex für Jenoptik-Mitarbeiter sowie verschiedene Richtlinien, deren Beachtung Grundvoraussetzung für das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Aktionäre und der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität von Jenoptik ist. Wesentlich im verantwortungsvollen Umgang mit allen Stakeholdern sind für uns unter anderem Respekt, Fairness und Offenheit. Innerhalb des Vorstands ist der Vorstandsvorsitzende Dr. Traeger für den Bereich Compliance & Risikomanagement verantwortlich. Um den international steigenden Anforderungen

36 Corporate-Governance-Bericht

41 Übernahmerechtliche Angaben/Erläuterungen



45 Vergütungsbericht

noch besser gerecht zu werden, erweitert Jenoptik seine bisherige Compliance-Organisation. So werden wir ein Kompetenzzentrum in Deutschland etablieren und unsere Compliance-Aktivitäten in den Wachstumsmärkten Nordamerika und Asien/Pazifik verstärken.

Unser Verhaltenskodex fasst die wichtigsten Verhaltensgrundsätze zusammen und ist für alle Mitarbeiter des Jenoptik-Konzerns gleichermaßen verbindlich. Er setzt Mindeststandards und dient als Orientierungsrahmen, um ein Höchstmaß an Integrität sowie an ethischen und rechtlichen Standards bei Jenoptik zu schaffen.

Bei Fragen zum Verhaltenskodex oder bei dem Verdacht von gesetzes- oder regelwidrigem Sachverhalten können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Jenoptik vertrauensvoll an die jeweilige Führungskraft bzw. an die im Kodex benannten Ansprechpartner wenden. Zur Meldung von wesentlichen Verstößen, bei denen eine vertrauliche Behandlung gewahrt werden muss, steht allen Mitarbeitern zudem ein Meldesystem im Jenoptik-Intranet, per Telefon oder via E-Mail zur Verfügung.


Mit den implementierten Unternehmensrichtlinien für wesentliche Geschäftsprozesse verfügt der Jenoptik-Konzern über ein System an Prozessen und Kontrollen, um mögliche Defizite im Unternehmen frühzeitig identifizieren und mit entsprechenden Maßnahmen minimieren bzw. eliminieren zu können. Die Unternehmensrichtlinien werden kontinuierlich überprüft, erweitert, aktualisiert und über das Intranet den Mitarbeitern zugänglich gemacht.

Durch regelmäßige Online-Schulungen und Präsenzveranstaltungen für die in- und ausländischen Unternehmenseinheiten werden die Mitarbeiter mit Compliance-relevanten Themengebieten wie Korruptionsprävention, Kartellrecht sowie Datenschutz vertraut gemacht und dafür sensibilisiert. So wird ein unternehmensweit einheitliches Verständnis unserer Compliance-Standards geschaffen. Neben den Haupttrainingskursen, die im Rahmen des Onboardings für neue Mitarbeiter durchgeführt werden, sind die Mitarbeiter auch verpflichtet, an E-Learning-Auffrischkursen teilzunehmen. Ziel ist es, den Mitarbeitern die Inhalte zu wichtigen Compliance-Themen kontinuierlich, mindestens jedoch einmal jährlich, näherzubringen und mit einem Test zu belegen. Darüber hinaus können die Mitarbeiter bei allen Fragen, die Compliance- oder Risiko-Themen bei Jenoptik betreffen, den Zentralbereich Compliance & Risk Management ansprechen sowie einen Helpdesk im Intranet oder eine App auf dem Smartphone nutzen.  

Unternehmensführung und -überwachung

Die JENOPTIK AG unterliegt als international tätige Aktiengesellschaft mit Sitz in Deutschland dem deutschen Aktienrecht und verfügt daher über ein duales Führungssystem, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse mit dem Ziel einer werthaltigen Unternehmensentwicklung. Er berücksichtigt dabei die Belange aller Stakeholder, insbesondere der Aktionäre und der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer. Der Aufsichtsrat bestellt, berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Informationen, unter anderem zu wesentlichen Unternehmensführungspraktiken sowie eine Beschreibung der Arbeitsweisen von Vorstand und Aufsichtsrat sind in der Erklärung zur Unternehmensführung zu finden.

Erklärung zur Unternehmensführung

Die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB ist ungeprüfter Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts. Sie beinhaltet neben den oben genannten Unternehmensführungspraktiken sowie der Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat die Entsprechenserklärung nach § 161 AktG, eine Beschreibung der Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats, die Festlegungen von Zielgrößen für den Frauenanteil im Unternehmen sowie eine Beschreibung des bei der Besetzung des Vorstands und Aufsichtsrats verfolgten Diversitätskonzepts. 

Ziele der Zusammensetzung sowie Kompetenzprofil des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der JENOPTIK AG setzt sich entsprechend Ziffer 5.4.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex so zusammen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Unter Berücksichtigung der Größe und des Gegenstands des Unternehmens sowie der internationalen Ausrichtung des Jenoptik-Konzerns hat der Aufsichtsrat Ziele hinsichtlich seiner Zusammensetzung festgelegt, die dem Gedanken der Vielfalt („Diversity“) Rechnung tragen. Zusätzlich hat der Aufsichtsrat ein Anforderungs- und Kompetenzprofil erarbeitet. Dieses soll sicherstellen, dass im Gremium sämtliche Fähigkeiten und



Die Erklärung zur Unternehmensführung sowie die aktuelle und die Entsprechenserklärungen der vergangenen Jahre sind unter www.jenoptik.de unter der Rubrik Investoren/Corporate Governance dauerhaft zugänglich.



Weitere Informationen zu Compliance und zum Lieferantenmanagement siehe Kapitel „Nichtfinanzieller Bericht“.




Verhaltenskodex siehe www.jenoptik.de in der Rubrik Investoren/Corporate Governance.

Erfahrungen vorhanden sind, die für die Tätigkeiten des Jenoptik-Konzerns als wesentlich erachtet werden. Zudem sollen die Mitglieder über ausreichend Zeit zur Wahrnehmung des Mandats verfügen. Zu den erforderlichen Kompetenzen gehören nach Einschätzung des Aufsichtsrats insbesondere:

- vertiefte Erfahrungen in der Aufsicht eines börsennotierten Unternehmens,
- finanz- und betriebswirtschaftliche Kompetenzen, Personalkompetenz sowie Vertriebs- und absatzseitige Erfahrungen,
- unternehmensbezogene Kompetenzen in den folgenden Bereichen: Digitalisierung, Technologie, Strategie und Wachstum/M & A, Märkte und Internationalität, Unternehmertum/Management und Kapitalmärkte,
- CEO-Erfahrungen, auch in einem börsennotierten Unternehmen.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats werden mit den im Gremium insgesamt vorhandenen Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen die vorgenannten Anforderungen größtenteils erfüllt. Die Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sind aus den Lebensläufen ersichtlich, die auf unserer Website unter www.jenoptik.de in der Rubrik Investoren/Corporate Governance/Aufsichtsrat veröffentlicht sind.

Entsprechend seinem Diversity Statement wird der Aufsichtsrat darauf achten, dass ihm jederzeit Mitglieder angehören, die im besonderen Maße das Kriterium der Internationalität erfüllen.

Des Weiteren sollen dem Aufsichtsrat mindestens vier Frauen angehören. Damit wird die durch das Aktiengesetz geforderte Quote von mindestens 30 Prozent erfüllt. 

Im Hinblick auf die Zugehörigkeitsdauer hat der Aufsichtsrat beschlossen, keine für alle Mitglieder geltende Regelgrenze festzulegen, da sie nicht konsequent mit dem nach dem Mitbestimmungsgesetz vorgesehenen Verfahren zur Wahl von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat vereinbar ist.

Darüber hinaus sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats weder eine Beratungsfunktion noch eine Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern der JENOPTIK AG wahrnehmen, wenn dies zu einem wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt führt.

Zu den Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats gehört auch, dass mindestens die Hälfte der Anteilseignervertreter unabhängig ist. Bei Wahlvorschlägen sollen keine Personen berücksichtigt werden, die zum Zeitpunkt der Wahl bereits das 70. Lebensjahr vollendet haben.

Der Aufsichtsrat wird der Hauptversammlung bei Wahlen zum Aufsichtsrat insbesondere unter Beachtung der fachlichen Eignung und persönlichen Integrität die aus seiner Sicht am besten geeigneten Kandidaten zur Wahl vorschlagen.

Weitere Informationen zu Vorstand und Aufsichtsrat, insbesondere zu deren Arbeitsweisen einschließlich der Arbeit in den Ausschüssen, zur Teilnahme an den Sitzungen, zu den von den Mitgliedern wahrgenommenen weiteren Mandaten, zur Umsetzung der Ziele bezüglich der Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie zur D&O-Versicherung, finden Sie im Bericht des Aufsichtsrats und im Konzernanhang in diesem Geschäftsbericht sowie in der Erklärung zur Unternehmensführung unter www.jenoptik.de in der Rubrik Investoren/Corporate Governance.



Nähere Angabe zu den Festlegungen von Zielgrößen zur Frauenquote siehe Erklärung zur Unternehmensführung unter www.jenoptik.de in der Rubrik Investoren/Corporate Governance.

Übernahmerechtliche Angaben und Erläuterungen

Erläuternder Bericht gemäß § 176 Abs. 1 Satz 1 AktG sowie Berichterstattung zu den §§ 289 a, 315 a HGB gemäß dem Übernahmerrichtlinien-Umsetzungsgesetz

Die Angaben sind Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts.

1. Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals

Zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2018 betrug das gezeichnete Kapital 148.819 TEUR (i.Vj. 148.819 TEUR). Es ist eingeteilt in 57.238.115 (i.Vj. 57.238.115) auf den Namen lautende Stückaktien. Damit ist jede Aktie am Grundkapital in Höhe von 2,60 Euro beteiligt.

Mit allen Aktien der Gesellschaft sind die gleichen Rechte und Pflichten verbunden. Jede Aktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme und ist maßgebend für den Anteil der Aktionäre am Gewinn der Gesellschaft (§§ 58 Abs. 4, 60 AktG). Zu den Vermögensrechten der Aktionäre gehört ferner das Bezugsrecht auf Aktien bei Kapitalerhöhungen (§ 186 AktG). Daneben stehen den Aktionären Verwaltungsrechte zu, zum Beispiel das Recht, an der Hauptversammlung teilzunehmen, und die Befugnis, Fragen und Anträge zu stellen sowie das Stimmrecht auszuüben. Die weiteren Rechte und Pflichten der Aktionäre ergeben sich aus dem AktG, insbesondere aus den §§ 12, 53a ff., 118 ff., 186 AktG. Ein Anspruch des Aktionärs auf Verbriefung seiner Aktien ist gemäß § 4 Abs. 3 der Satzung ausgeschlossen.

2. Beschränkungen, die Stimmrechte oder die Übertragung von Aktien betreffen

Gesetzliche Beschränkungen, die Stimmrechte betreffen, bestehen gemäß § 136 Abs. 1 AktG bei der Abstimmung über die jährliche Entlastung in Bezug auf Aktien, die von Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitgliedern direkt oder indirekt gehalten

werden. Auch Verstöße gegen die Mitteilungspflichten im Sinne der §§ 33 Abs. 1 oder 2 sowie nach § 38 Abs. 1 oder § 39 Abs. 1 des Wertpapierhandelsgesetzes können dazu führen, dass gemäß § 44 WpHG das Stimmrecht zumindest vorübergehend nicht besteht.

Gemäß § 67 Abs. 2 AktG gilt im Verhältnis zur JENOPTIK AG als Aktionär nur, wer im Aktienregister eingetragen ist. Die Aktionäre haben der JENOPTIK AG zur Eintragung in das Aktienregister die gesetzlich vorgeschriebenen Angaben (Name bzw. Firma, Adresse, ggf. Sitz, Geburtsdatum und Zahl der von ihnen gehaltenen Aktien) zu machen; E-Mail-Adressen und ihre jeweiligen Änderungen sollen gemäß der Satzung zur Erleichterung der Kommunikation angegeben werden. Mitzuteilen ist gemäß der Satzung ferner, inwieweit die Aktien demjenigen, der als Inhaber im Aktienregister eingetragen werden soll, gehören. Aktionäre, die diesen Auskunftspflichten nicht nachkommen, dürfen ihr Stimmrecht gemäß § 67 Abs. 2 Sätze 2 und 3 AktG nicht ausüben.

3. Direkte oder indirekte Beteiligungen am Kapital, die 10 Prozent der Stimmrechte überschreiten

Informationen zu direkten oder indirekten Beteiligungen am Kapital, die 10 Prozent der Stimmrechte überschreiten, finden Sie im Konzernanhang unter Punkt 5.16 „Eigenkapital“ ab Seite 176.

4. Inhaber von Aktien mit Sonderrechten, die Kontrollbefugnisse verleihen

Es existieren keine Aktien der JENOPTIK AG, die mit Sonderrechten versehen sind.

5. Art der Stimmrechtskontrolle, wenn Arbeitnehmer am Kapital beteiligt sind und ihre Kontrollrechte nicht unmittelbar ausüben

Es gibt keine Arbeitnehmerbeteiligungen und somit auch keine daraus ableitbare Stimmrechtskontrolle.

6. Gesetzliche Vorschriften und Bestimmungen der Satzung über die Ernennung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern und über die Änderung der Satzung

Die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern erfolgt ausschließlich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regelungen der §§ 84, 85 AktG sowie § 31 MitbestG. Demzufolge sieht die Satzung in § 6 Abs. 2 vor, dass die Bestellung der Mitglieder des Vorstands, der Widerruf ihrer Bestellung sowie der Abschluss, die Änderung und die Beendigung von Dienstverträgen mit Mitgliedern des Vorstands durch den Aufsichtsrat erfolgen. Nach § 31 Abs. 2 MitbestG ist für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern eine Mehrheit von mindestens zwei Dritteln der Mitglieder des Aufsichtsrats erforderlich. Ein Widerruf einer Bestellung zum Mitglied des Vorstands ist nur aus wichtigem Grund möglich (§ 84 Abs. 3 AktG).

Gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 der Satzung muss der Vorstand der JENOPTIK AG aus mindestens zwei Mitgliedern bestehen. Fehlt ein erforderliches Vorstandsmitglied, so hat in dringenden Fällen das Gericht auf Antrag eines Beteiligten das Mitglied zu bestellen (§ 85 Abs. 1 Satz 1 AktG). Der Aufsichtsrat kann einen Vorsitzenden des Vorstands oder einen Sprecher des Vorstands ernennen (§ 84 Abs. 2 AktG, § 6 Abs. 2 Satz 2 der Satzung).

Inhaltliche Satzungsänderungen werden gemäß §§ 119 Abs. 1 Ziff. 5, 179 Abs. 1 Satz 1 AktG von der Hauptversammlung beschlossen. Änderungen der Satzung, die nur deren Fassung betreffen, können hingegen gemäß § 179 Abs. 1 Satz 2 AktG i.V.m. § 13 Absatz 3 der Satzung vom Aufsichtsrat beschlossen werden. Der Aufsichtsrat ist ferner berechtigt, Änderungen der Satzung nach der Ausnutzung des genehmigten Kapitals 2015 sowie des bedingten Kapitals 2017 zu beschließen. Beschlüsse der Hauptversammlung bedürfen gemäß § 24 Abs. 1 der Satzung der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen, soweit nicht das Gesetz zwingend etwas anderes vorschreibt. In den Fällen, in denen das Gesetz eine Mehrheit des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals erfordert, genügt die einfache Mehrheit des vertretenen Grundkapitals, sofern nicht durch Gesetz etwas anderes zwingend vorgeschrieben ist.

7. Befugnisse des Vorstands zur Aktienausgabe und zum Aktienrückkauf

Gemäß § 4 Abs. 5 der Satzung ist der Vorstand ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis zum 2. Juni 2020 das Grundkapital der Gesellschaft um bis zu 44,0 Mio Euro, durch einmalige oder mehrmalige Ausgabe neuer, auf den Namen lautender Stückaktien gegen Bareinlagen und/oder Sacheinlagen zu erhöhen („genehmigtes Kapital 2015“). Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre auszuschließen: a) für Spitzenbeträge; b) bei Kapitalerhöhungen gegen Sacheinlagen, insbesondere auch im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen oder für den Erwerb von Unternehmen, Teilen von Unternehmen oder Beteiligungen an Unternehmen (einschließlich der Erhöhung des bestehenden Anteilsbesitzes) oder von anderen mit einem solchen Akquisitionsvorhaben in Zusammenhang stehenden einlagefähigen Wirtschaftsgütern sowie von Forderungen gegen die Gesellschaft; c) bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen, soweit der auf die neuen Aktien entfallende Anteil am Grundkapital unter Berücksichtigung von Hauptversammlungsbeschlüssen bzw. der Ausnutzung anderer Ermächtigungen zum Ausschluss des Bezugsrechts in unmittelbarer oder entsprechender Anwendung von § 186 Absatz 3 Satz 4 AktG seit dem Wirksamwerden dieser Ermächtigung weder insgesamt 10 Prozent des zum Zeitpunkt der Eintragung dieses genehmigten Kapitals bestehenden Grundkapitals noch insgesamt 10 Prozent des im Zeitpunkt der Ausgabe der neuen Aktien bestehenden Grundkapitals übersteigt und der Ausgabebetrag der neuen Aktien den Börsenpreis nicht wesentlich unterschreitet; d) bei der Ausgabe an Mitarbeiter der Gesellschaft und von mit ihr mehrheitlich verbundenen Unternehmen.

Sämtliche vorstehende Ermächtigungen zum Bezugsrechtsausschluss sind insgesamt auf 20 Prozent des zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Ermächtigung bestehenden Grundkapitals bzw. – falls dieser Wert geringer ist – auf 20 Prozent des zum Zeitpunkt der Ausübung bestehenden Grundkapitals beschränkt. Auf diese Höchstgrenze von 20 Prozent sind Aktien anzurechnen, die (i) zur Bedienung von Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen, die während der Laufzeit des genehmigten Kapitals unter Ausschluss des Bezugsrechts ausgegeben wurden oder noch auszugeben sein können oder die (ii) während der Laufzeit des genehmigten Kapitals unter Ausschluss des Bezugsrechts von der Gesellschaft als eigene Aktien veräußert werden. Über die Einzelheiten der Ausgabe

der neuen Aktien, insbesondere über deren Bedingungen sowie über den Inhalt der Rechte der neuen Aktien, entscheidet der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats.

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 7. Juni 2017 wurde der Vorstand ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen im Gesamtnennbetrag von bis zu 250 Mio Euro zu begeben. Zur Gewährung von Aktien an die Inhaber bzw. Gläubiger von solchen Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen ist gemäß § 4 Abs. 6 der Satzung das Grundkapital der Gesellschaft um bis zu 28,6 Mio Euro durch Ausgabe von bis zu 11 Mio neuen Stückaktien bedingt erhöht („bedingtes Kapital 2017“). Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, wie

- die Gläubiger bzw. Inhaber von Options- und/oder Wandlungsrechten aus Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen, die von der Gesellschaft oder einer in- und/oder ausländischen Kapitalgesellschaft, an der die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist, aufgrund des Ermächtigungsbeschlusses der Hauptversammlung vom 7. Juni 2017 bis zum 6. Juni 2022 ausgegeben wurden, von ihren Options- bzw. Wandlungsrechten Gebrauch machen und/oder
- die zur Wandlung verpflichteten Gläubiger der von der Gesellschaft oder einer in- und/oder ausländischen Kapitalgesellschaft, an der die Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist, bis zum 6. Juni 2022 auf der Grundlage des Beschlusses der Hauptversammlung vom 7. Juni 2017 ausgegebenen Wandelschuldverschreibungen ihre Pflicht zur Wandlung erfüllen und/oder Andienungen von Aktien erfolgen

und nicht eigene Aktien eingesetzt werden oder keine Erfüllung in bar erfolgt. Die neuen Aktien nehmen vom Beginn des Geschäftsjahres an, für das zum Zeitpunkt ihrer Ausgabe noch kein Beschluss der Hauptversammlung über die Verwendung des Bilanzgewinns gefasst worden ist, am Gewinn teil.

Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats unter bestimmten Voraussetzungen das Bezugsrecht der Aktionäre auf die Schuldverschreibungen auszuschließen. Die Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss ist jedoch insoweit beschränkt, als der anteilige Betrag am Grundkapital, der auf unter dieser Ermächtigung nach Ausübung von Wandlungs- und/oder Optionsrechten bzw. -pflichten auszugebende Aktien entfällt, 20 Prozent des zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Ermächtigung bzw. – falls dieser Wert geringer ist – des zum Zeitpunkt der Ausnutzung der Ermächtigung bestehenden Grundkapitals nicht übersteigen darf. Auf diese 20 Prozent-Grenze ist auch die Veräußerung eigener Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit der vorstehenden Ermächtigung unter Bezugsrechtsausschluss erfolgen; ferner sind Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Bezugsrechtsausschluss unter einem genehmigten Kapital ausgegeben werden.

Der Vorstand ist ermächtigt, die weiteren Einzelheiten der Durchführung der bedingten Kapitalerhöhung (wie zum Beispiel die Ausstattung der Schuldverschreibungen, den Zinssatz, die Ausgestaltung der Verzinsung, die konkrete Laufzeit, die Stückelung, den Ausgabekurs, den Options- bzw. Wandlungspreis und den Options- bzw. Wandlungszeitraum) in den Anleihebedingungen festzulegen.

Die weiteren Einzelheiten der geschaffenen Ermächtigung sind TOP 9 der Einladung zur Hauptversammlung 2017 zu entnehmen, die auf unserer Internetseite unter www.jenoptik.de in der Rubrik Investoren/Hauptversammlung veröffentlicht ist.

Aufgrund eines Beschlusses der Hauptversammlung vom 5. Juni 2018 ist der Vorstand ermächtigt, bis zum 4. Juni 2023 eigene Stückaktien im rechnerischen Betrag von insgesamt höchstens 10 Prozent des zum Zeitpunkt der Beschlussfassung bestehenden Grundkapitals oder – falls dieser Betrag geringer ist – des zum Zeitpunkt der Ausübung dieser Ermächtigung bestehenden Grundkapitals zu anderen Zwecken als dem Handel in eigenen Aktien zu erwerben. Auf die erworbenen eigenen Aktien dürfen zusammen mit eigenen Aktien, die die Gesellschaft bereits erworben hat und noch besitzt (einschließlich der nach §§ 71a ff. AktG zuzurechnenden Aktien), nicht mehr als 10 Prozent des Grundkapitals der Gesellschaft entfallen. Die Ermächtigung kann ganz oder teilweise, ein Mal oder mehrmals, in Verfolgung eines oder mehrerer zugelassener Zwecke ausgenutzt werden. Der Erwerb und die Veräußerung eigener

Aktien kann durch die Gesellschaft oder bei bestimmten zugelassenen Zwecken auch von abhängigen oder im Mehrheitsbesitz der Gesellschaft stehenden Unternehmen oder für ihre oder deren Rechnung durch Dritte durchgeführt werden. Ein Erwerb erfolgt nach Wahl des Vorstands unter Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (§ 53a AktG) als Kauf über die Börse oder mittels eines öffentlichen Kaufangebots bzw. einer öffentlichen Aufforderung an die Aktionäre zur Abgabe eines Verkaufsangebots. Zum Zwecke des Schutzes der Aktionäre vor einer Verwässerung ihrer Anteile sieht der Beschlussvorschlag ausdrücklich eine Beschränkung der Verwendung erworbener eigener Aktien dergestalt vor, dass auf die Summe der erworbenen Aktien zusammen mit Aktien, die von der Gesellschaft während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter einer anderen Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre ausgegeben oder veräußert werden oder die den Bezug von Aktien ermöglichen oder zu ihm verpflichten, rechnerisch ein Anteil am Grundkapital von insgesamt nicht mehr als 20 Prozent des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Ermächtigung oder – falls der nachfolgende Wert geringer ist – zum Zeitpunkt der Ausnutzung dieser Ermächtigung entfallen darf. Die weiteren Einzelheiten des Rückerwerbs eigener Aktien sind in TOP 9 der Einladung zur Hauptversammlung 2018 auf unserer Internetseite unter www.jenoptik.de in der Rubrik Investoren/Hauptversammlung beschrieben. Zum 31. Dezember 2018 verfügte die Gesellschaft über keine eigenen Aktien.

8. Wesentliche Vereinbarungen für den Fall eines Kontrollwechsels infolge eines Übernahmeangebots

Klauseln in von der JENOPTIK AG geschlossenen Verträgen, die im Falle eines Kontrollwechsels in der Eigentümerstruktur der JENOPTIK AG infolge eines Übernahmeangebots (Change of Control) greifen, bestehen für Finanzierungsverträge mit einem ausgenutzten Gesamtvolumen von rund 120,0 Mio Euro (i.Vj. 122,7 Mio Euro).

Die Bedingungen für die Annahme eines Kontrollwechsels sind in den Kreditverträgen jeweils unterschiedlich ausgestaltet. Bei den Schuldscheindarlehen mit einem ausgenutzten Gesamtvolumen von 103 Mio Euro haben die Darlehensgeber das Recht, im Falle eines Kontrollwechsels das Darlehen zu dem Betrag,

der ihrem Anteil am Gesamtvolumen entspricht, außerordentlich zu kündigen und die unverzügliche Rückzahlung dieses Betrags zuzüglich der bis zur Rückzahlung aufgelaufenen Zinsen zu verlangen. Ein Kontrollwechsel liegt dabei vor, wenn eine oder mehrere abgestimmt handelnde Personen, die nicht dem Kreis der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Hauptaktionäre zuzurechnen sind, zu irgendeiner Zeit mittelbar oder unmittelbar mehr als 50 Prozent des ausstehenden Grundkapitals oder mehr als 50 Prozent der Stimmrechte erwerben.

Bei dem im Jahr 2015 abgeschlossenen revolvingierenden Konsortialkredit führt jede Veränderung im jeweils aktuellen Aktionärskreis der JENOPTIK AG, derzufolge mindestens 50 Prozent der Aktien oder Stimmrechte von einer oder mehreren im Sinne des § 2 Abs. 5 WpÜG gemeinsam handelnden Personen gehalten werden, zu der Möglichkeit, weitere Auszahlungen zu verweigern sowie Kreditzusagen innerhalb von bis zu 15 Bankarbeitstagen nach Benachrichtigung über einen solchen Kontrollwechsel ganz oder teilweise zu kündigen und erfolgte Auszahlungen ganz oder teilweise mit einer Frist von 16 Bankarbeitstagen fällig zu stellen, einschließlich der Unterkreditlinien und der aufgelaufenen Zinsen. Der Konsortialkredit hat ein Gesamtvolumen von 230 Mio Euro, von denen 17,0 Mio Euro zum 31. Dezember 2018 (i.Vj. 8,7 Mio Euro) ausgenutzt waren.

9. Entschädigungsvereinbarungen der Gesellschaft, die für den Fall eines Übernahmeangebots mit Vorstandsmitgliedern oder Arbeitnehmern getroffen sind

Mit den Mitgliedern des Vorstands ist kein Kündigungsrecht für den Fall eines Kontrollwechsels, das heißt, eines Erwerbs von mindestens 30 Prozent der Stimmrechte durch einen Dritten, vereinbart. Sie haben in diesem Fall auch keinen Anspruch auf eine Abfindung. Wird mit einem Vorstandsmitglied aus Anlass eines Kontrollwechsels eine vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit vereinbart, ist die Höhe einer vereinbarten Abfindung auf maximal drei Jahresvergütungen begrenzt. Keinesfalls darf die Abfindung jedoch höher sein als die für die Restlaufzeit des Dienstvertrages geschuldete Vergütung.

Vergütungsbericht

Vorstandsvergütung

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

Vorstandsvergütungssystem

Für die Festlegung des Vergütungssystems und die Zusammensetzung der individuellen Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Personalausschuss zuständig. Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bei Jenoptik sind insbesondere die jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder, ihre persönlichen Leistungen sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Hinzu kommt die Üblichkeit der Vergütung im Vergleichsumfeld und im Verhältnis zu festgelegten Vergleichsgruppen im Unternehmen.

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

Das System der erfolgsabhängigen Vergütung des Vorstands wurde mit Eintritt von Dr. Stefan Traeger mit Wirkung seit

1. Mai 2017 und für Hans-Dieter Schumacher mit Wirkung seit 1. Januar 2018 vom Aufsichtsrat unter Mitwirkung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters neu und für beide Mitglieder des Vorstands identisch gestaltet.

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

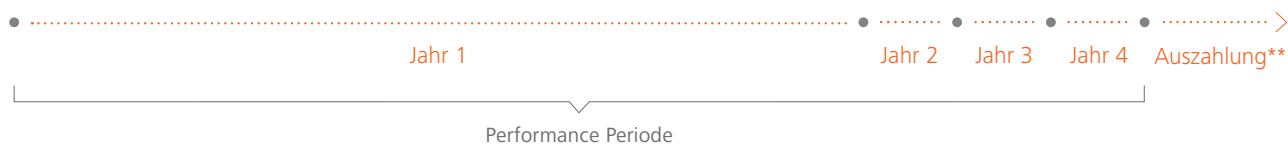
Mit dem ehemaligen Vorstandsmitglied Dr. Michael Mertin wurde im Jahr 2016 eine Vereinbarung zu den Modalitäten seines Ausscheidens geschlossen. Gemäß dieser Vereinbarung hat die Gesellschaft von Juli 2017 bis Juni 2018 Überbrückungsleistungen in Höhe von 80 Prozent seiner Jahresvergütung und die auf diesen Zeitraum entfallenden Versorgungsbeiträge gezahlt. Zu den Einzelheiten wird auf den Geschäftsbericht 2017 auf die Seiten 49 f. verwiesen.

I. Erfolgsunabhängige Vergütung

Fixum. Die erfolgsunabhängige Grundvergütung wird anteilig pro Monat ausgezahlt. Sie betrug 2018 für Dr. Stefan Traeger insgesamt 600 TEUR sowie für Hans-Dieter Schumacher bis zum 31. März 2018 400 TEUR p. a. und seit 1. April 2018 450 TEUR p. a.

G05 Das 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

Altersversorgung und Nebenleistungen. Mit den Mitgliedern des Vorstands wurden Verträge zur betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen. Der Versorgungszusage liegt ein mittels einer Lebensversicherung rückgedecktes Versorgungskonzept zugrunde. Es handelt sich um eine beitragsorientierte Versorgung im Rahmen einer Unterstützungskasse. Der jährliche und der langfristige Aufwand für Jenoptik ist klar definiert.

Die Auszahlungen bei Erreichen der Altersgrenze belasten Jenoptik – mit Ausnahme einer möglichen Subsidiärhaftung – nicht mehr. Die Versorgungsbeiträge betragen 2018 für Dr. Stefan Traeger 200 TEUR und für Hans-Dieter Schumacher 160 TEUR.

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.

Wettbewerbsverbot. Mit Dr. Stefan Traeger besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung seines Dienstvertrags. Als Entschädigung für das Wettbewerbsverbot ist ein Betrag von 50 Prozent der Jahresvergütung vereinbart. Jenoptik kann vor Beendigung des Dienstverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

II. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die **variable Vergütung** des Vorstands basiert auf persönlichen Zielvereinbarungen, die im 1. Quartal eines jeden Kalenderjahrs mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied abgeschlossen werden. Die Zielsetzungen sind dabei auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: Die (einjährige) **Tantieme** (ca. 40 Prozent der variablen Vergütung) basiert auf dem Erreichen bestimmter Ziele innerhalb eines Zwölfmonatszeitraums und wird jeweils im Folgejahr in bar ausgezahlt. Der zweite Teil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (ca. 60 Prozent der variablen Vergütung) richtet sich nach dem Zielerreichungsgrad nach Beendigung einer vierjährigen Performance-Periode. Die Zuteilung von sogenannten **Performance Shares** in Form virtueller Aktien erfolgt dabei jährlich. Für jede gewährte Tranche der Performance Shares wird nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode die Zielerreichung ermittelt und es wird der sich nach einer vordefinierten Berechnungsmethode ergebende Betrag in bar ausgezahlt.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung kann bei Dr. Stefan Traeger zwischen 0 EUR und höchstens 1.400 TEUR und bei Hans-Dieter Schumacher zwischen 0 EUR und maximal 1.000 TEUR liegen. Der Wert von 0 EUR ergibt sich bei einer Zielerreichung aller Ziele von weniger als 50 Prozent. Für den jeweiligen Höchstbetrag müssen alle Ziele zu 200 Prozent erreicht werden.

G06 Einjährige variable Vergütung (Tantieme)

		12 Monate			
		Zielerreichung (0% – 200%)			
Zielwert	×	Finanzielle Ziele	×	Multiplikator (0,8 – 1,2)	=
		40 % Umsatzwachstum	+	Individuelle Leistung	Auszahlung (Cap 200 % des Zielwerts)
		20 % Free Cashflow	+	Kollektive Leistung des Vorstands	
		40 % EBITDA-Marge	+	Stakeholder-Ziele	

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 in der Grafik G06 dargestellt. G06

Der Maßstab für die Bestimmung des Zielerreichungsgrades muss nicht linear verlaufen, d. h. eine Zielerreichung von 200 Prozent erfordert nicht zwingend eine Verdopplung des Ausgangswerts der finanziellen Kenngröße. 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.

Im Falle einer Zielerreichung von weniger als 50 Prozent besteht kein Tantiemeanspruch, sodass die Tantieme auch vollständig entfallen kann. Diese 2018 vereinbarten finanziellen Ziele sind in der Grafik T04 dargestellt. T04

Zur Berücksichtigung nichtfinanzieller Aspekte wird der sich aus der Zielerreichung ergebende Tantiemebetrag für das jeweilige Vorstandsmitglied mit einem Performance-Faktor, dem sogenannten Multiplikator, multipliziert. Der Wert hierfür kann zwischen

0,8 und 1,2 liegen. Die Ermittlung des Multiplikators erfolgt anhand festgelegter Kriterien für die Bewertung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands, wie zum Beispiel erfolgreich durchgeführter Akquisitionsvorhaben, und bestimmter Stakeholder Ziele aus den Bereichen Nachhaltigkeit/Corporate Social Responsibility, Mitarbeiterzufriedenheit und Diversity. Über diesen Multiplikator kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung 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 eine variable Vergütung von 300 TEUR, Hans-Dieter Schumacher von 200 TEUR. In jedem Fall ist die Tantieme bei Dr. Stefan Traeger auf höchstens 600 TEUR, bei Hans-Dieter Schumacher auf 400 TEUR begrenzt. Dieser Teil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung wird nach der Zielabrechnung und Feststellung des Jahresabschlusses in bar ausgezahlt.

T04 Für 2018 vereinbarte Ziele

Ziele	Zielerreichung in %		
	100	50 (unterer Cap)	200 (oberer Cap)
Umsatzwachstum in %	8,0	4,0	12,0
Free Cashflow in Mio Euro*	75,8	37,9	94,8
EBITDA-Marge in %	15,0	10,0	20,0

* Bereinigt um Free Cashflow wirksame Beiträge und Kosten im Zusammenhang mit Akquisitionen

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat auf Basis seiner Einschätzung in Bezug auf die individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder, der Zusammenarbeit in den Gremien sowie der Umsetzung verschiedener Stakeholderziele für das Geschäftsjahr 2018 für beide Vorstandsmitglieder beschlossen, dem Aufsichtsrat die Anwendung eines Multiplikators in Höhe von 1,1 vorzuschlagen. T05

Performance Shares. Ausgehend von einem Wert von 400 TEUR bei Dr. Stefan Traeger und 300 TEUR bei Hans-Dieter Schumacher werden dem Vorstandsmitglied im 1. Quartal eines jeden Geschäftsjahres Performance Shares zugeteilt. Zur Ermittlung der vorläufigen Anzahl der zuzuteilenden Performance Shares wird der erwähnte Ausgangswert durch den durchschnittlichen volu-

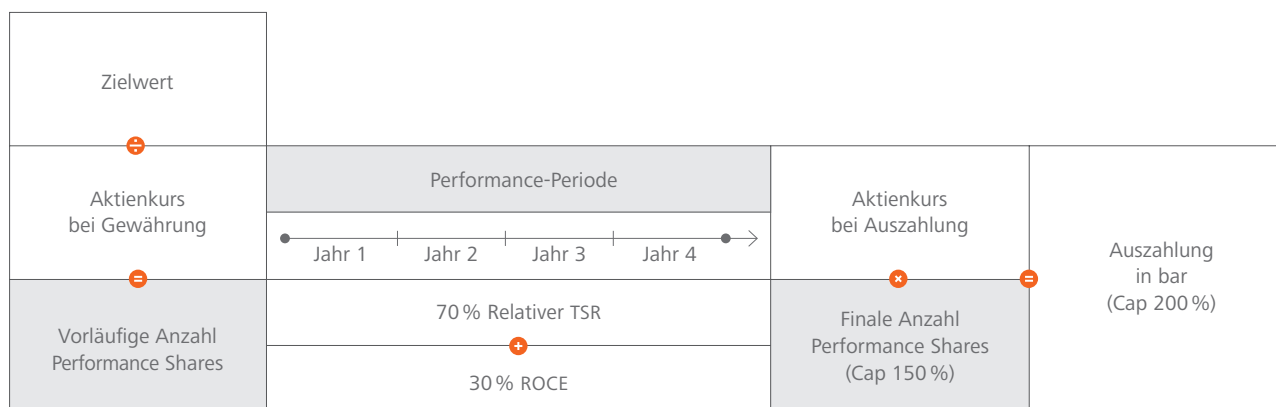
mengewichteten Schlusskurs der Jenoptik-Aktie (volume weighted average price – VWAP) an den zwanzig Handelstagen nach der Bekanntgabe der vorläufigen Jahreszahlen geteilt. Der VWAP für den genannten Zeitraum 2018 betrug 28,165 Euro. Somit wurden Dr. Stefan Traeger insgesamt 14.202 und Hans-Dieter Schumacher 10.652 Performance Shares vorläufig zugeteilt (Tranche 2018). Für jede Tranche werden langfristige Erfolgsziele vereinbart, deren Erreichen jeweils nach Ablauf der vierjährigen „Performance-Periode“ gemessen wird. Für die 2018 vorläufig zugeteilten Performance Shares erfolgt die Messung der Erreichung der Erfolgsziele Anfang 2022. G07

T05 Tatsächliche Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung 2018 und Zahlung

Zielgröße	Geschäftsjahr 2018 Tatsächlich erreicht	Zielerreichung	Zahlung bei Dr. Stefan Traeger	Zahlung bei Hans Dieter Schumacher
Umsatzwachstum	11,6 %	189,60 %	227,52 Tsd Euro	151,68 Tsd Euro
Free Cashflow*	104,2 Mio Euro	200,00 %	120,00 Tsd Euro	80,00 Tsd Euro
EBITDA-Marge	15,3 %	105,60 %	126,72 Tsd Euro	84,48 Tsd Euro
Multiplikator	1,1		47,42 Tsd Euro	31,62 Tsd Euro
Summe			521,66 Tsd Euro	347,78 Tsd Euro

* Bereinigt um Free Cashflow wirksame Beiträge und Kosten im Zusammenhang mit Akquisitionen

G07 Mehrjährige variable Vergütung



Die Berechnung des ROCE und des Relativen TSR erfolgt nach der im Glossar auf Seite 220. beschriebenen Methode. Auch hier gilt, dass der Maßstab für die Bestimmung des Zielerreichungsgrades nicht linear verlaufen muss. T06

In Abhängigkeit von dem Zielerreichungsgrad ermittelt sich nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode die Anzahl der final zuzuteilenden Performance Shares. Deren Anzahl ist auf das Anderthalbfache 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 zwanzig Handelstagen nach der Bekanntgabe der vorläufigen Jahreszahlen für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode multipliziert. Der sich so ergebende Betrag wird nach der Feststellung des Jahresabschlusses 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 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 einen im Jahr 1 ermittelten VWAP.

Jahr 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 einem im Jahr 5 ermittelten VWAP. Auszahlung dieses Betrags unter Beachtung des Auszahlungscaps an das Vorstandsmitglied.

Im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit werden noch nicht final, sondern nur vorläufig zugeteilte Performance Shares nicht vorzeitig final zugeteilt und ausgezahlt, sondern entsprechend der regulären Verfahrensweise zum Ende der jeweiligen Performance-Periode in Abhängigkeit der Zielerreichung bewertet, zugeteilt und sodann ausgezahlt. Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch die JENOPTIK AG aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund verfallen sämtliche vorläufig zugeteilten Performance Shares, für die die Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist, ersatz- und entschädigungslos.

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

T06 Erfolgsziele und ihre Gewichtung für die Tranche 2018 der Performance Shares

Ziele	Zielerreichung 100 Prozent	Zielerreichung 50 Prozent	Zielerreichung 150 Prozent	Gewichtung
Return on Capital Employed – ROCE	16% durchschnittlich über die Performance-Periode	11% durchschnittlich über die Performance-Periode	21% durchschnittlich über die Performance-Periode	30%
Relativer Total Shareholder Return – TSR	Outperformance der Jenoptik-Aktie gegenüber dem TecDax 5 %	Underperformance der Jenoptik-Aktie gegenüber dem TecDax i.H.v. minus 20 %	Outperformance der Jenoptik-Aktie gegenüber dem TecDax 30 %	70%

T07 Vorstandsvergütung – Gewährte Zuwendungen

Dr. Stefan Traeger
Vorsitzender des Vorstands seit 1.5.2017

in EUR	2017	2018			
		Tatsächlich	Mindestens	100 %	Maximal
Festvergütung	400.000	600.000	600.000	600.000	600.000
Nebenleistungen	9.784	14.956	14.956	14.956	14.956
Summe	409.784	614.956	614.956	614.956	614.956
Einjährige variable Vergütung	200.000	521.664	0	300.000	600.000
Mehrfährige variable Vergütung*	266.667	324.274	0	400.000	800.000
davon LTI 2018/Performance Shares (Laufzeit bis 2023)*	0	324.274	0	400.000	800.000
LTI 2017/Performance Shares (Laufzeit bis 2022)*	266.667	0	0	0	0
bei LTI Dividenden auf ausstehende LTI Tranchen	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Summe	876.451	1.460.894	614.956	1.314.956	2.014.956
Versorgungsaufwand	116.667	200.000	200.000	200.000	200.000
Gesamtvergütung	1.009.784	1.660.894	814.956	1.514.956	2.214.956

*bei LTI jeweils zuzüglich Wertentwicklung der neu gewährten LTI gegenüber dem der Zuteilung zugrunde gelegten Kurs

Individualisierte Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder

Die Tabellen T07 und T08 beinhalten die im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder Dr. Stefan Traeger und Hans-Dieter Schumacher. In den Übersichten wird dabei zwischen den fünf Komponenten Festvergütung, Nebenleistungen, erfolgsabhängiger variabler Vergütung mit einjähriger (Tantieme) und mehrjähriger Bemessungsgrundlage (Performance Shares) und Versorgungsaufwand unterschieden.

Nach dem Grad der Erreichung der Zielwerte für die Tantieme (siehe Tabelle T05) und bei Annahme des vom Personalausschuss empfohlenen Multiplikators von 1,1 wird die variable Vergütung

für das Geschäftsjahr 2018 vorbehaltlich der Zustimmung des Aufsichtsrats für Dr. Stefan Traeger 521,66 TEUR in bar und für Hans-Dieter Schumacher 347,78 TEUR in bar betragen. Für die Tranche 2018 wurden Dr. Stefan Traeger 14.202 und Hans-Dieter Schumacher 10.652 Performance Shares vorläufig zugeteilt. Ob und in welcher Höhe die vorläufig zugeteilten Performance Shares final zugeteilt und in bar ausgezahlt werden können, entscheidet sich Anfang 2023 in Abhängigkeit von der Erreichung der 2019 vereinbarten mehrjährigen Ziele (siehe Grafik G07).

Weitere Angaben zur anteilsbasierten Vergütung mittels Performance Shares/virtueller Aktien sind im Anhang unter Punkt 5.21 auf Seite 184 f. aufgeführt. Wir betrachten diese ebenfalls als Bestandteil dieses Vergütungsberichts.

T07 Vorstandsvergütung – Gewährte Zuwendungen

in EUR	Hans-Dieter Schumacher Mitglied des Vorstands			
	2017	2018		
		Tatsächlich	Mindestens	100 % Maximal
Festvergütung	400.000	437.500	437.500	437.500
Nebenleistungen	13.831	18.337	18.337	18.337
Summe	413.831	455.837	455.837	455.837
Einjährige variable Vergütung	235.330	347.776	0	200.000
Mehrfährige variable Vergütung*	245.278	257.868	14.651	314.651
davon LTI 2018/Performance Shares (Laufzeit bis 2023)*	0	243.217	0	300.000
LTI 2017/Performance Shares (Laufzeit bis 2022)*	235.330	0	0	0
bei LTI Dividenden auf ausstehende LTI Tranchen	9.948	14.651	14.651	14.651
Summe	894.440	1.061.481	470.488	970.488
Versorgungsaufwand	160.000	160.000	160.000	160.000
Gesamtvergütung	1.054.440	1.221.481	630.488	1.130.488

*bei LTI jeweils zuzüglich Wertentwicklung der neu gewährten LTI gegenüber dem der Zuteilung zugrunde gelegten Kurs

T08 Vorstandsvergütung – Zufluss

in EUR	Dr. Stefan Traeger Vorsitzender des Vorstands seit 1.5.2017		Hans-Dieter Schumacher Mitglied des Vorstands	
	2017	2018	2017	2018
Festvergütung	400.000	600.000	400.000	437.500
Nebenleistungen	9.784	14.956	13.831	18.337
Summe	409.784	614.956	413.831	455.837
Einjährige variable Vergütung	0	200.000	256.018	235.330
Mehrfährige variable Vergütung	0	0	0	0
davon LTI 2017 (Laufzeit bis 2022)	0	0	0	0
davon LTI 2016 (Laufzeit bis 2021)	0	0	0	0
davon LTI 2015 (Laufzeit bis 2020)	0	0	0	0
davon LTI 2014 (Laufzeit bis 2019)	0	0	0	0
davon LTI 2013 (Laufzeit bis 2018)	0	0	0	0
davon LTI 2012 (Laufzeit bis 2017)	0	0	0	0
Summe	409.784	814.956	669.849	691.167
Versorgungsaufwand	133.333	200.000	160.000	160.000
Gesamtvergütung	543.117	1.014.956	829.849	851.167

Vergütungssystem des Aufsichtsrats


Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für seine Tätigkeit eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 40 TEUR. 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 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. 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 TEUR. Bei der Teilnahme an Telefonkonferenzen wird die Hälfte dieses Betrags

gezahlt. Entsprechendes gilt bei mehreren Sitzungen an einem Tag ab der zweiten Sitzung. Nachgewiesene Auslagen, die im Zusammenhang mit einer Sitzung stehen, werden zusätzlich zu dem Sitzungsgeld, bei inländischen Sitzungen begrenzt auf einen Betrag von 1 TEUR, 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. 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 2018 wurden für die im Januar 2019 zu zahlende Festvergütung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse 657,3 TEUR (netto) sowie für ausstehende Sitzungsgelder und Spesen aus 2018 5 TEUR (netto) zurückgestellt. Jenoptik hat keine sonstigen Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlt. 



Informationen zur individualisierten Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder siehe Konzernanhang auf Seite 204

Zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht

» Kurz gesagt «

Im abgelaufenen Geschäftsjahr
investierte Jenoptik

2,5 MIO €

in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.


Der Zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht erfüllt
die Anforderungen nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Aufstellung und Geschäftsmodell


Unternehmerisches Handeln ist für Jenoptik nicht ausschließlich auf die Umsetzung wirtschaftlicher Ziele beschränkt, sondern auch eine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft und Umwelt. Gemeinsam mit unseren Kunden gestalten wir zukunftsweisende Trends in den Bereichen Energieeffizienz, Gesundheit, Umwelt, Mobilität und Sicherheit. Für uns als international agierendes Technologieunternehmen ist Innovation eine treibende Kraft und Grundlage für unseren Geschäftserfolg. Mit unseren innovativen Produkten leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen sowie zur Schonung und effizienten Nutzung von Ressourcen.

Der Jenoptik-Konzern war 2018 in den drei Segmenten Optics & Life Science, Mobility und Defense & Civil Systems aktiv und mit dem überwiegenden Teil des Leistungsspektrums im Photonik-Markt tätig. Mit hochwertigen Investitionsgütern – von der Standardkomponente über Module bis hin zu komplexen Lösungen – sind wir vorrangig Partner von Industrieunternehmen

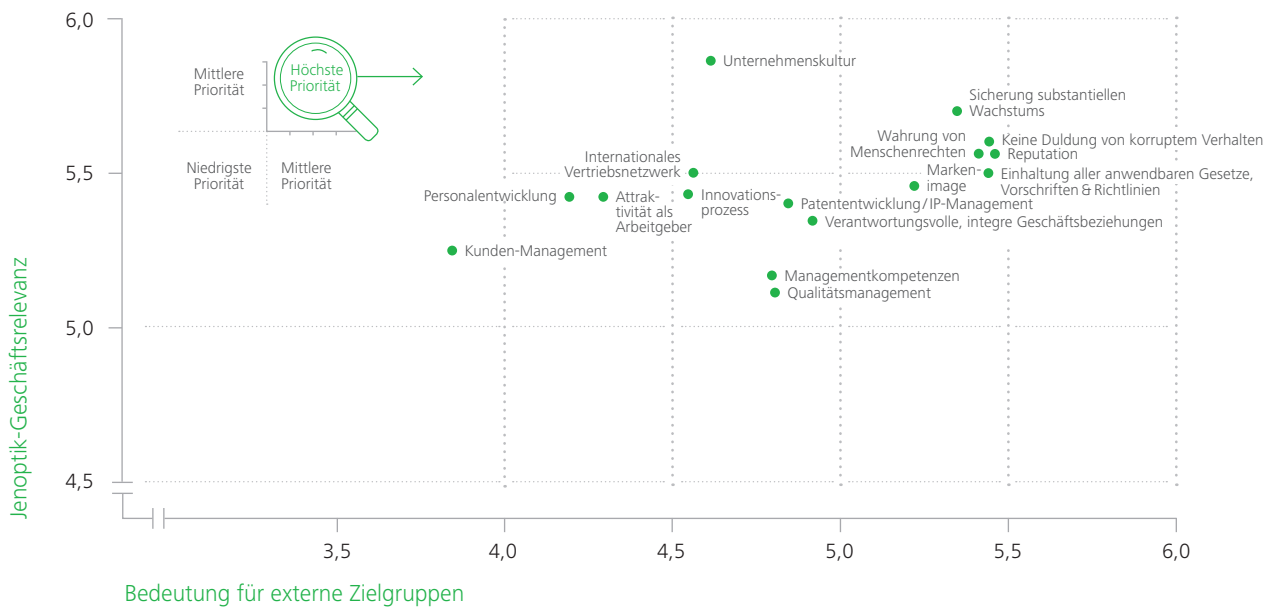
und öffentlichen Auftraggebern. Seit Anfang 2019 berichtet Jenoptik in der neuen Organisationsstruktur in den vier Divisionen Light & Optics, Light & Production, Light & Safety sowie VINCORION. 

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Unser Nachhaltigkeitsverständnis beruht auf der Überzeugung, dass wir unsere ökonomischen Ziele und damit dauerhaft profitables Wachstum vor allem auch durch verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Umwelt und Gesellschaft erreichen können. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist das Thema Nachhaltigkeit (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) sowie gesellschaftliche Verantwortung (CSR) bei Jenoptik im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden angesiedelt. Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit – bestehend aus den Verantwortlichen der Abteilungen Finanzen, Investor Relations, Kommunikation & Marketing, Personal, Umweltmanagement sowie Compliance & Risk Management – berichtet zu relevanten Themen regelmäßig an Vorstand und Aufsichtsrat.


Weiterführende Informationen zu Geschäftsmodell und Märkten siehe Seite 72

G08 Wesentlichkeits-Matrix



Im Folgenden informieren wir über Nachhaltigkeitsthemen, die für ein besseres Verständnis des Geschäftsverlaufs und die künftige Entwicklung des Unternehmens wesentlich sind.

Mit dem hier veröffentlichten gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht werden die Anforderungen an das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RLUG) gemäß §§ 315b, 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB erfüllt. Der Bericht erläutert die sowohl für unsere externen Zielgruppen als auch aus Unternehmenssicht wesentlichen Themen in den Bereichen Arbeitnehmer, Umwelt, Soziales Engagement, Menschenrechte sowie Anti-Korruption im Geschäftsjahr 2018. Die Beschreibung der hier dargestellten Konzepte orientiert sich am Standard 103 der Global Reporting Initiative (GRI). Dies bedeutet, dass Jenoptik im Rahmen der Beschreibung unter anderem Komponenten wie Ziele, vorhandene Richtlinien, Verantwortlichkeiten, aber auch konkrete Maßnahmen wie zum Beispiel Projekte, Programme und Initiativen darstellt. Bei der Auswahl der Kennzahlen diente der GRI-Standard als Orientierungshilfe, wurde jedoch nicht zur weiteren Detaillierung herangezogen. Dies betrifft unter anderem Angaben zur Anzahl der Mitarbeiter, Mitarbeiter in Elternzeit oder die Fluktuationsrate. Die Wesentlichkeitsanalyse und Risikobetrachtung wurden gemäß den Anforderungen des CSR-RLUG erstellt. Gemäß § 315b Abs. 1 Satz 3 HGB wird dabei zu einzelnen Aspekten auch auf andere im Konzernlagebericht enthaltene Angaben verwiesen. Die nachfolgende Auflistung zeigt alle für den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht relevanten Bestandteile im Lagebericht.

- Geschäftsmodell siehe Seite 72
- Strategie siehe Seite 75 ff.
- F+E/Innovationsmanagement siehe Seite 81 ff.
- Risiken und Chancen ab Seite 113
- Diversitätskonzept siehe Erklärung zur Unternehmensführung, www.jenoptik.de/investoren/corporate-governance

Wesentlichkeitsanalyse

Jenoptik steht im kontinuierlichen Dialog mit ihren Stakeholdern. Im Rahmen einer 2017 durchgeführten Analyse erfolgte eine unabhängige Bewertung aller für Jenoptik nichtfinanziellen Aspekte, die für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung sowohl aus Jenoptik-Sicht als auch aus Sicht der jeweiligen externen Zielgruppen (Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter, Aktionäre, Lieferanten sowie der breiten Öffentlichkeit) wesentlich sind. Dabei haben wir, stellvertretend für unsere externen Zielgruppen, Annahmen über die Bedeutung und die Auswirkungen auf die benannten Nachhaltigkeitsaspekte getroffen. Die Ergebnisse der Gesamtbewertung sind in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst und besitzen auch für 2018 uneingeschränkt ihre Gültigkeit. Themen im rechten oberen Quadranten sind dabei sowohl aus Sicht unserer Stakeholder als auch aus Jenoptik-Sicht für die Geschäftsentwicklung des Konzerns von größter Bedeutung. G08 T09

Die nachfolgende Übersicht zeigt auf, in welchen Bereichen der Wertschöpfungskette Jenoptik Handlungsschwerpunkte sieht.

Mit unserer neuen Strategie 2022 Hand in Hand geht auch ein Wandel der Unternehmenskultur hin zu einem offeneren, agileren und weniger komplexen Unternehmen, dessen Mitarbeiter mit Engagement und Motivation zum Erfolg beitragen sollen. Darüber hinaus müssen wir im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte bestehen und ein vertrauensvolles und attraktives Arbeitsumfeld schaffen, in dem Bestleistungen möglich sind. Aus diesem Grund hatten im abgelaufenen Geschäftsjahr unsere Unternehmenskultur, die Entwicklung unserer Mitarbeiter sowie unsere Marke und Reputation oberste Priorität. Diese


T09 Für Jenoptik wesentliche Themen

Mitarbeiterbelange	Umweltbelange	Soziales Engagement	Menschenrechte	Anti-Korruption	Sonstige Themen
<u>Unternehmenskultur</u>	<u>Umweltmanagement</u>	<u>Engagement in Wissenschaft & Bildung, Kunst & Kultur sowie sozialen Projekten</u>	<u>Wahrung von Menschenrechten</u>	<u>Keine Duldung von korruptem Verhalten</u>	<u>Marke & Reputation</u>
<u>Personalentwicklung</u>	<u>Abfallmanagement</u>			<u>Verantwortungsvolle, integre Geschäftsbeziehungen</u>	<u>Qualitätsmanagement</u>
	<u>Prozesse zur Beachtung von Vorschriften</u>			<u>Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, Normen und Richtlinien</u>	<u>Innovation & Patententwicklung</u>
	<u>Ressourcenmanagement</u>				<u>Unternehmensstrategie</u>

● für Jenoptik wesentliche Themen ● freiwillig berichtete Themen

Themen sowie die dafür im Arbeitskreis Nachhaltigkeit zusammen mit Human Resources (HR) und dem Jenoptik-Management definierten nichtfinanziellen Ziele werden auf den Folgeseiten ausführlich beschrieben. Darüber hinaus berichten wir über Umweltbelange sowie unser soziales Engagement auf freiwilliger Basis. Aber auch den Themen Innovation, Qualitätsmanagement und Compliance widmet Jenoptik große Aufmerksamkeit.


- Höhere Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie die Förderung guter Rahmenbedingungen für mehr Innovationen sichern beispielsweise ein substanzielles Wachstum und entscheiden maßgeblich über unsere künftige Leistungsfähigkeit. Innovations- sowie IP-Management sind deshalb für ein Technologieunternehmen wie Jenoptik unverzichtbar. 
- Unser zukünftiger Erfolg hängt auch entscheidend von einem tiefen Verständnis der Kunden- und Marktanforderungen sowie einem funktionierenden Vertriebsnetzwerk ab. 
- Gesetzestreu und regelkonformes Verhalten unter Achtung der Menschenrechte sind für uns ebenso selbstverständlich wie die Sicherstellung einer überdurchschnittlichen Qualität unserer Produkte und Services.
- Als verantwortungsvoll handelndes und sozial engagiertes Unternehmen sieht sich Jenoptik in der Pflicht, das eigene Umfeld aktiv mitzugestalten. Auch das regionale Engagement genießt daher hohe Aufmerksamkeit.
- Unsere Verpflichtung gegenüber der Umwelt liegt uns ebenfalls besonders am Herzen. Umweltthemen spielen für uns bei allen unternehmerischen Entscheidungen eine wesentliche Rolle.

Alle wesentlichen Themen spiegeln sich in unserer Unternehmensstrategie wider und sind Werttreiber in den jeweiligen Unternehmensbereichen. 

Unsere Wesentlichkeitsmatrix bildet somit die Basis aller langfristig angelegten Aktivitäten. In den nachfolgenden Abschnitten werden diese wesentlichen Themen detailliert erläutert.

Risiken im Zusammenhang mit nichtfinanziellen Aspekten

Regelkonform zu handeln und unternehmerische Risiken und Chancen abzuwägen – das zählt für Jenoptik zu den Grundsätzen einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Der Konzern verfügt über ein Risikohandbuch sowie über ein System

von Richtlinien, die konzernweit alle relevanten Prozesse dokumentieren und ein verlässliches Rahmenwerk für alle Mitarbeiter bilden. Zwei Mal jährlich erfasst der Bereich Compliance & Risk Management konzernweit alle Risiken und diskutiert – einer Nettobetrachtung unterzogen – die Top-Themen mit dem Vorstand. Unser Risikobewertungssystem berücksichtigt dabei neben finanziellen auch alle relevanten nichtfinanziellen Faktoren wie beispielsweise Arbeits- und Umweltschutz, Compliance, Marketing und Vertrieb, Personal- und Qualitätsmanagement. Im Rahmen der Netto-Betrachtung wurden keine Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten wesentlichen, nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden. 

Mitarbeiterbelange

Als wichtigste Ressource sind unsere Mitarbeiter mit ihrer Erfahrung und ihrem Wissen ein essentieller Garant für den wirtschaftlichen Erfolg des Jenoptik-Konzerns. Eine strukturierte Personalarbeit und die verantwortungsbewusste Gestaltung von Arbeitsbedingungen zählen daher zu unseren wesentlichen Aufgaben. Denn nur engagierte Mitarbeiter machen langfristig unternehmerische Bestleistungen möglich.

Personalarbeit bei Jenoptik umfasst alle operativen und strategischen mitarbeiterbezogenen Maßnahmen zur Verwirklichung der Konzernziele und ist damit ein wesentlicher Teil des allgemeinen Führungs- und Managementprozesses. Der Personalbereich hat sich intern als global agierender Business Partner positioniert, der bei allen Jenoptik-Bereichen sowohl das operative Geschäft unterstützt als auch bei der Umsetzung von strategischen Entscheidungen mitwirkt. Die Personalarbeit erfüllt dabei drei unterschiedliche Anforderungen. Sie liefert einen lokalen Service für alle Mitarbeiter und Führungskräfte, unterstützt divisionsspezifische Projekte und bietet Expertenwissen in den Bereichen Recruiting, Employer Branding, Personalentwicklung, Arbeitsrecht und Entgeltvergütung. Der Bereich Personal berichtet über die Funktion Head of Global HR direkt an den Vorstandsvorsitzenden, der zugleich Arbeitsdirektor ist. Für die Mitarbeiter und Führungskräfte im Konzern sind HR Service Partner erste Ansprechpartner für alle personalrelevanten Themen im Tagesgeschäft. Jede Division hat einen festen HR Business Partner, der Teil des Management-Teams ist. Gemeinsam mit dem Division Management erarbeiten die HR Business Partner personalstrategische Themen und setzen diese um. Konzernweit gültige Richtlinien regeln alle relevanten Prozesse, Abläufe und Berechtigungen der Mitarbeiter im Innen- und Außenverhältnis.



Siehe Kapitel F + E
ab Seite 81



Weitere Informationen hierzu im Kapitel
Ziele und Strategien
ab Seite 75



Detaillierte Informationen zum
Risikomanagement-System sowie
wesentlichen Risiken
auch im Zusammenhang mit nichtfinanziellen
siehe Risiko- und Chancenbericht
ab Seite 113



Weitere Informationen zur Unternehmensstrategie siehe
Kapitel Ziele und Strategien sowie in der
Erklärung zur Unternehmensführung.

Im Know-how und der Erfahrung unserer Mitarbeiter, in ihrer Leistungsbereitschaft sowie der Bindung an das Unternehmen und in einer attraktiven Unternehmenskultur sehen wir wichtige Werte. Das bestätigten auch die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, die im Bereich Human Resources insbesondere auf Themen wie Unternehmenskultur, Personalentwicklung sowie Mitarbeiterzufriedenheit verweisen. Diesen Punkten widmet sich Jenoptik zukünftig noch stärker. Im Arbeitskreis Nachhaltigkeit wurden deshalb im abgelaufenen Geschäftsjahr zusammen mit HR und dem Jenoptik-Management nichtfinanzielle Ziele für 2019 und Folgejahre im Rahmen der Unternehmensstrategie definiert.

Auf Basis der definierten Ziele wird das Thema „Mitarbeiterbe-
lange“ 2019 im Mittelpunkt unserer Aktivitäten stehen. Zu Monitoring-Zwecken wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr ein internes Reporting spezieller, nichtfinanzieller Leistungsindikatoren (KPIs) aufgebaut, mit dem der Vorstand regelmäßig informiert wird. Um die definierten Ziele zu erreichen, erarbeitete unser HR-Team konkrete Maßnahmen, die in den folgenden Abschnitten beschrieben werden. T10

Ausführliche Informationen zur Geschlechtergleichstellung und den Zielgrößen des Frauenanteils im Vorstand bzw. den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands finden sich im Corporate-Governance-Bericht sowie der Erklärung zur Unternehmensführung.

Eine attraktive Unternehmenskultur bietet Orientierung nicht nur für Mitarbeiter, sondern auch für Kunden, Lieferanten und potenzielle Bewerber. Mit der Umsetzung der im Februar 2018 veröffentlichten Konzernstrategie steht auch die Etablierung einer dialogorientierten Unternehmenskultur im Fokus, die von Eigeninitiative sowie Respekt für Vielfalt und Chancengerechtigkeit geprägt ist. Ein intensiver Austausch mit Mitarbeitern, Kunden und Vertretern des Managements in Form von Umfragen, Workshops und Interviews bildete die Basis für die drei neu definierten Jenoptik-Werte – **open, driving, confident**. Wir glauben, dass engagierte und neugierige Menschen immer Herausragendes leisten. Wir wertschätzen neue Ideen und entwickeln sie in einem offenen Dialog weiter. Um unsere Ziele zu erreichen, fördern wir Mitarbeiter, die Dinge vorantreiben und die den Willen zum Erfolg haben. Wir haben den Mut, die Überzeugung und das Know-how, sich bietende Chancen zu ergreifen und auf dem Gebiet der Photonik führend zu sein. Anfang 2019 haben wir die Jenoptik-Werte mit einem Informations- und Workshop-Programm unternehmensweit eingeführt.

Jenoptik soll künftig auch in Sachen Führungskultur moderner und flexibler werden. Ausschlaggebend hierfür sind unter anderem ein respektvoller Umgang am Arbeitsplatz, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten sowie ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld.

T10 Nichtfinanzielle Ziele und Leistungsindikatoren:

Aspekte	Ziele	Leistungsindikatoren	Target
Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> Wir wollen die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> Fluktuation Krankenstand Engagement Score Net Promoter Score 	<ul style="list-style-type: none"> < 5 Prozent < 5 Prozent > 68 Prozent > 67 Prozent
Recruiting	<ul style="list-style-type: none"> Wir wollen mehr interne offene Stellen durch bei Jenoptik ausgebildete Fachkräfte besetzen 	<ul style="list-style-type: none"> Ausbildungsquote Deutschland Anzahl übernommener Auszubildender 	<ul style="list-style-type: none"> > 4 Prozent 100 Prozent
Marke & Reputation	<ul style="list-style-type: none"> Wir wollen die Attraktivität von Jenoptik als Arbeitgeber steigern 	<ul style="list-style-type: none"> Fluktuation Engagement Score 	<ul style="list-style-type: none"> < 5 Prozent > 68 Prozent

Die Zufriedenheit und das Engagement unserer Mitarbeiter messen wir durch eine jährliche Mitarbeiterbefragung. Diese wird seit 2018 global durchgeführt, um ein ganzheitliches Bild zu erhalten. In der Befragung bewerten die Mitarbeiter die verschiedenen Facetten ihrer Arbeit sowie der Unternehmens- und Führungskultur. Weiterhin wird auch das Engagement unserer Mitarbeiter (Engagement Score) sowie die Weiterempfehlungsquote (Net Promoter Score) erhoben.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung wurden durch unsere Führungskräfte an ihre Teams kommuniziert, die in einem gemeinsamen Workshop teamspezifische Maßnahmen erarbeiteten. Alle Maßnahmen werden regelmäßig im EMC (Executive Management Committee) präsentiert. Für das 1. Quartal 2019 ist geplant, dass alle Führungskräfte beginnen, die Maßnahmen aus ihren Aktionsplänen umzusetzen. Im Mai 2019 soll die nächste Mitarbeiterbefragung stattfinden, um die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen zu messen. Die Top 3-Themen der jüngsten Mitarbeiterbefragung, die von allen Teilnehmern weltweit als besonders wichtig bewertet wurden, waren

- Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten,
- die Unterstützung durch den Vorgesetzten bei der Erkennung ihrer Entwicklungsbereiche sowie
- eine transparente Kommunikation der Jenoptik mit ihren Mitarbeitern.

An der Befragung 2018 haben insgesamt 67 Prozent unserer Mitarbeiter teilgenommen. Das Engagement unserer Mitarbeiter, der „Engagement Score“ liegt bei 68 Prozent, das heißt, 68 Prozent unserer Mitarbeiter identifizieren sich positiv mit ihren Aufgaben bei Jenoptik und bringen sich aktiv ein. Mit einem Net Promoter Score von 67 Prozent würden rund zwei Drittel unserer Mitarbeiter Jenoptik als guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Damit liegt Jenoptik zwei Prozentpunkte über dem von unserem Dienstleister Qualtrics ermittelten Benchmark von 65 Prozent.

2019 wird erstmalig eine Befragung unserer Auszubildenden sowie unserer neuen Mitarbeiter zum Onboarding-Prozess bei Jenoptik durchgeführt. Ziel ist es, unsere Ausbildungsqualität sowie den Prozess des Onboardings weiter zu verbessern.

Jenoptik ist familienfreundlich und geht durch flexiblere Arbeitszeitmodelle auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ein. Mit Gleitzeit, Teilzeit und flexiblen Elternzeitphasen ermöglichen wir

unseren Mitarbeitern, die individuelle Balance zwischen Familien- und Berufsleben selbst zu bestimmen. 2018 haben 157 Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch genommen (i.Vj. 156 Mitarbeiter). Die Anzahl der Teilzeitverträge ist 2018 auf 6,7 Prozent gesunken (i.Vj. 7,4 Prozent). Eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Möglichkeit einer Kinderbetreuung. Jenoptik investiert seit mehreren Jahren in Kindertagesstätten an den Standorten Jena, Wedel und Monheim sowie in Modelle von flexibler Kinderbetreuung. Dadurch steht unseren Mitarbeitern ein festes Platzkontingent in Kitas zur Verfügung. Dass die Mitarbeiter Jenoptik auch als attraktiven Arbeitgeber schätzen, zeigt sich unter anderem in der Fluktuationsrate von 4,5 Prozent, die 2018 erstmalig konzernweit erhoben wurde. Deutschlandweit lag die Fluktuation im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 3,7 Prozent (i.Vj. 3,0 Prozent).

Personalentwicklung ist ein entscheidender Faktor für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und das Engagement unserer Mitarbeiter. Um diese entsprechend ihrer Potenziale und Interessen zu fördern, wird der Entwicklungsbedarf in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen aufgenommen und durch passende Trainings umgesetzt. Regelmäßige Mitarbeitergespräche wird es 2019 an allen Standorten geben. Für das Geschäftsjahr 2018 wurden die Reportingstruktur geändert und die Kosten für die Ausbildung und die Personalentwicklung zusammengefasst. Der Gesamtbetrag fällt somit entsprechend höher aus, da sowohl die Kosten für Auszubildende und Studenten der dualen Hochschulen als auch die Kosten für die Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter enthalten sind. 2018 investierte Jenoptik rund 2,5 Mio Euro (i.Vj. 2,0 Mio Euro) in die Aus- und Weiterbildung eigener Mitarbeiter. Davon haben im Berichtsjahr 1.866 Mitarbeiter im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen profitiert (i.Vj. 1.755 Mitarbeiter). Zukünftig wird Lernen bei Jenoptik nach dem 70:20:10-Prinzip aufgebaut: Da Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten die Experten für die eigene Weiterentwicklung sind, finden 70 Prozent des Lernens am Arbeitsplatz und 20 Prozent durch Lernen von anderen statt. Lediglich 10 Prozent sind Präsenz- oder Online-Trainings.

Diesem Lernprinzip folgen wir zukünftig auch in der Entwicklung unserer Führungskräfte: Das bisherige Führungskräfteprogramm J2LP (Jenoptik Junior Leadership Programm) wird durch mehrere zielgruppenspezifische Programme ersetzt. Unsere Führungskräfte sind weiterhin ein wesentlicher Hebel

für die Führungskultur bei Jenoptik und somit für den Unternehmenserfolg. Sie sind verantwortlich für die Motivation der Mitarbeiter und haben direkten Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit. Diese neuen Programme richten sich an Potenzialträger sowie an neue und erfahrene Führungskräfte, sodass eine einheitliche Führungskultur und die divisionsübergreifende Vernetzung der Teilnehmer sichergestellt werden.

Personal-Rekrutierung. Der Personalbedarf der Jenoptik ist an der internationalen Wachstumsstrategie des Konzerns ausgerichtet. Hierdurch ergibt sich insbesondere in Asien und den USA ein erhöhter Rekrutierungsbedarf. Aber auch im Inland werden Experten und Führungskräfte gesucht. Zielgruppen der Rekrutierung und damit auch des Personalmarketings sind vor allem Spezialisten und Facharbeiter aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Experten mit betriebswirtschaftlichem und juristischem Hintergrund.

Um mehr offene Stellen durch bei Jenoptik ausgebildete, interne Fachkräfte zu besetzen, wurde die Ausbildungsquote unter Berücksichtigung der Altersaustritte im Rahmen der Nachfolgeplanung angehoben. Dadurch können ab 2019 signifikant mehr Auszubildende eingestellt werden. Im Jahr 2018 haben 38 junge Menschen ihre Ausbildung bei Jenoptik begonnen. Damit waren 2018 insgesamt 108 Auszubildende deutschlandweit im Konzern beschäftigt. Für 2019 soll die Zahl der Auszubildenden auf insgesamt 137 erhöht werden. Damit werden 29 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Die Übernahmequote für Auszubildende lag 2018 bei 90 Prozent. Die Auszubildenden wurden vom Unternehmen unbefristet übernommen.

Schüler, Studenten und Absolventen mit hohem Potenzial gezielt zu fördern – das gehört zur Fachkräftestrategie des Konzerns, um eine frühzeitige Bindung an das Unternehmen zu gewährleisten und damit die Rekrutierung zu erleichtern. Eine Auswahl gezielter Initiativen und Kooperationen zeigt die untenstehende Tabelle. T11

Die **Attraktivität als Arbeitgeber** zu steigern steht im Fokus des Employer Branding bei Jenoptik. Durch eine klare und unterscheidbare Positionierung als attraktiver Arbeitgeber soll die Rekrutierung unterstützt und ein positives und unverwechselbares Arbeitgeberimage als zukunftsorientiertes, innovatives Hightech-Unternehmen der Photonik-Branche aufgebaut werden. Die Definition der Employer Brand und die Entwicklung der Employer Value Proposition erfolgten 2018 in Anlehnung an die Jenoptik-Strategie 2022 unter dem Motto „More Light“.

Ab 2019 nutzt Jenoptik international ein einheitliches Bewerbermanagement-System, das die vorher bestehenden landesspezifischen Systeme ablöst.

Gesundheitsschutz und Sicherheit sind ebenfalls wichtige Maßnahmen, wenn es um die Grundbedürfnisse unserer Mitarbeiter und deren Zufriedenheit am Arbeitsplatz geht. Sie sind fest im Betriebsprozess des Konzerns verankert, um Risiken aus der Arbeitsumgebung zu minimieren, die zur Gefährdung der Mitarbeiter führen können. Für die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind die Jenoptik-Gesellschaften verantwortlich. Die zentrale Abteilung Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und steht

T11 Initiativen und Kooperationen (Auswahl)

Jenoptik unterstützt

- Projekte zur Berufswahlvorbereitung an Schulen und bietet Schülern die Möglichkeit, ein Praktikum zu absolvieren
- als langjähriges Landespatenunternehmen von „Jugend forscht“ junge Forscher in Thüringen
- diverse branchenspezifische Organisationen zur Förderung der Aus- und Weiterbildung
- Studenten in Form von Abschlussarbeiten, Praktika und Stipendien

Jenoptik kooperiert mit

- ausgewählten Hochschulen weltweit im Sinne des Personalmarketings und der Rekrutierung, zu Forschungszwecken und im Rahmen der Weiterbildung von Mitarbeitern
- ausgewählten Hochschulen weltweit bei Projekten sowie Sponsoring und ist in unterschiedlichen Gremien und Netzwerken beratend tätig

allen Gesellschaften beratend zur Seite. Sie koordiniert die Aufgaben und unterstützt den Vorstand bei der Durchsetzung von Maßnahmen. Quartalsweise finden in allen Divisionen Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse statt. Alle Mitarbeiter werden zudem mindestens einmal jährlich in Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterwiesen. An allen deutschen Standorten haben rund 10 Prozent der Beschäftigten eine Ausbildung als Ersthelfer. Die Zahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle lag in Deutschland 2018 bei einer Quote von 12,77 je 1.000 Mitarbeiter (i.Vj. 10,73 je 1.000 Mitarbeiter). Sie untergliedert sich in Arbeitsunfälle 7,45 und Wegeunfälle 5,32. Damit liegt Jenoptik im Vergleich zu den Mitgliedern der Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse erheblich unter dem Durchschnitt von 22,5 im Jahr 2017. Im Interesse der Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter bietet der Konzern regelmäßig betriebsärztliche Untersuchungen an und führte 2018 Gesundheitstage für die Mitarbeiter an den Standorten Jena, Triptis und Berlin durch.

Umweltbelange

Wir sehen es als unsere unternehmerische Verantwortung, an allen Standorten weltweit effizient mit Ressourcen und Energie umzugehen, und berichten an dieser Stelle freiwillig über wesentliche Umweltbelange des Jenoptik-Konzerns. Da viele unserer Produkte zu einem effizienten und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen beitragen, leistet Jenoptik vor allem einen indirekten Beitrag zu Ressourcenschonung.

Umweltmanagement ist fester Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Aber auch unsere Lieferanten und Vertragspartner werden zur Einhaltung der jeweils geltenden Vorschriften verpflichtet, um Umweltrisiken zu minimieren. Als produzierendes Unternehmen richtet sich unser Fokus auf ein effizientes Ressourcenmanagement, um den Energieverbrauch

und entsprechende Treibhausgasemissionen im Rahmen unserer Möglichkeiten zu reduzieren, Rohstoffe und Materialien schonend und sicher einzusetzen und gefährliche Abfälle weitgehend zu vermeiden. Entsprechend ihrer Umweltrelevanz sind ausgewählte Jenoptik-Gesellschaften nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001 zertifiziert.

Das Umweltmanagement wird vom zentralen Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz verantwortet. Für die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen in allen Fragen des Umweltschutzes sind die Jenoptik-Gesellschaften selbst verantwortlich. Der zentrale Umweltschutzbeauftragte steht bei Bedarf beratend zur Seite und prüft beispielsweise alle konzernweiten Investitionsvorhaben hinsichtlich ihrer Umweltrelevanz. Zwei Mal jährlich findet ein Erfahrungsaustausch mit den für Umweltthemen verantwortlichen Managern der deutschen Standorte statt, um eine einheitliche Vorgehensweise bei der Umsetzung umweltrechtlicher Anforderungen und Prozesse zu gewährleisten. Abfallbeauftragte kümmern sich um alle Belange in Verbindung mit der Entstehung, Verwertung und Entsorgung gefährlicher und nicht gefährlicher Abfälle.

Die gesetzlichen Natur- und Umweltschutzvorgaben setzt Jenoptik bei allen Neubauten, Erweiterungen und Modernisierungen der Produktion um und geht zum Teil darüber hinaus. Bei der Ausstattung der Produktion werden neueste Technologien für ressourcenschonende und umweltschützende Verfahren implementiert. Der Firmenneubau der Division Light & Production in Frankreich entspricht den bei Jenoptik eingeführten Mindeststandards bezüglich des Umweltschutzes vollumfänglich. So erhielt der Neubau 2018 beispielsweise eine moderne Dämmung, sensorgesteuerte LED-Beleuchtung und energiesparende Heiz- und Klimatechnik.

Als Technologieunternehmen verursacht Jenoptik nur in geringem Maße Emissionen innerhalb der Werkstore (Scope1); der Großteil des Schadstoffausstoßes ist zurückzuführen auf

T12 CO₂-Emission der wesentlichen Jenoptik-Produktionsstandorte (in Tonnen)

	2017	2016
Deutschland	8.979	9.038
Europa	148	k.A.
Amerika	4.151	k.A.
Asien / Pazifik	192	k.A.
CO₂-Emission gesamt	13.471	9.038

beschaffte und außerhalb eingekaufte Energie (Fernwärme oder Strom). Um unserem Ziel, einer konzernweiten Erfassung des Energieverbrauchs an allen Hauptproduktionsstandorten näher zu kommen, wurden 2017 erstmalig die wesentlichen amerikanischen Produktionsstandorte Rochester Hills, Jupiter und Huntsville sowie der chinesische Produktionsstandort Shanghai in das Berichtswesen mit einbezogen. Für Europa kommen unsere Standorte in Frankreich und Großbritannien hinzu. Damit liegen künftig Vergleichswerte vor, die eine Einschätzung des Energieverbrauchs in Relation zum Umsatz und damit zur Entwicklung der Energieeffizienz der Produktion möglich machen. Um die CO₂-Emission zu berechnen, wurde der Medienverbrauch (Strom, Fernwärme, Gas, Heizöl, Holzpellets) aller wesentlichen Jenoptik-Produktionsstandorte herangezogen. Für 2017 ergaben sich CO₂-Emissionen in Höhe von 13.471 Tonnen. T12 T13

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit entstehen in den Produktionsprozessen auch gefährliche Abfälle, beispielsweise Elektroschrott, Klebstoffreste oder Lösungsmittel. In Deutschland werden die Abfallarten in allen Segmenten systematisch erfasst, kategorisiert und deren Mengen ermittelt. Für das Berichtsjahr 2018 reduzierte sich die Menge gefährlicher Abfälle, die in Aufbereitungs- bzw. Entsorgungsanlagen entsorgt wurden, leicht auf 162 Tonnen (i.Vj. 175 Tonnen). Die Menge nicht gefährlicher Abfälle stieg hingegen auf 1.022 Tonnen (i.Vj. 871 Tonnen), hauptsächlich verursacht durch die

Abfälle an Papier, Pappe und Kartonagen sowie gemischte Verpackungen. Jenoptik strebt grundsätzlich eine Abfallverwertung über zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe an. Durch kontinuierliche Abfalltrennung und Schulung der Mitarbeiter zur Abfallvermeidung konnte der Restabfall weiter verringert werden. Durch Erweiterung der Rückführung von Kunststoffmaterialien in den Recyclingprozess werden am Standort Triptis beispielsweise die Ressourcen geschont, Ausgaben für Entsorgung vermieden und Einnahmen erzielt.

Als Hightech-Unternehmen ist Jenoptik auf verschiedenste Rohstoffe angewiesen. Durch die zunehmende Ressourcenknappheit ist der sparsame Umgang mit den eingesetzten Stoffen für Jenoptik selbstverständlich. Wir halten uns an geltende Regelungen, zum Beispiel an die Vorgaben der europäischen Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) sowie der europäischen RoHS-Richtlinie (Restriction of certain Hazardous Substances) und engagieren uns in entsprechenden Gremien. Da Jenoptik für die Fertigungsprozesse keine großen Wassermengen einsetzen muss, sehen wir uns an dieser Stelle mit keinen wesentlichen Risiken konfrontiert. Auch Naturschutzvorgaben spielen für den Konzern aufgrund seines Geschäftsgegenstandes eine sehr geringe Rolle. Unsere Einkaufsprozesse zielen darauf ab, sämtlichen Vorgaben bezüglich Konfliktmineralien in Anlehnung an den Dodd-Frank Act zu entsprechen.

T13 Energieverbrauch der westlichen Jenoptik-Produktionsstandorte 2017 (in MWh)

	Strom	Gas	Holzpellets	Fernwärme	Heizöl	Energieverbrauch
Deutschland	34.546	16.027	1.080	9.223	637	61.513
Europa	645	57	0	0	281	983
Amerika	5.686	2.129	0	0	0	7.814
Asien/Pazifik	283	0	0	0	0	283
Gesamt	41.160	18.212	1.080	9.223	917	70.593

Ressourcenmanagement

Eine Vielzahl innovativer Produkte und Leistungen von Jenoptik trägt zu einem effizienten und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen bei. Als Technologieunternehmen engagieren wir

uns zumeist in den Bereichen, in denen Produktionsprozesse und Produkte unserer Kunden effizienter gestaltet werden können. Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über den Beitrag ausgewählter Jenoptik-Produkte zur Ressourcenschonung. T14

T14 Produkt-Beitrag zur Ressourcenschonung

Produkt	Beitrag zur Ressourcenschonung
Jenoptik-Diodenlaser und Laseranlagen für eine Vielzahl von Anwendungsgebieten zum Beispiel in der Medizintechnik oder Automobilindustrie	<ul style="list-style-type: none">• Effizienteste verfügbare Lichtquellen mit einem Wirkungsgrad von bis zu 70 Prozent• Ressourcensparende Alternative im Vergleich zu klassischen Bearbeitungsverfahren, insbesondere bei der Bearbeitung hochfester Stähle mit geringerem Gewicht
„JENOPTIK RayLance“ – leistungsstarkes und energieeffizientes LED-Beleuchtungssystem	<ul style="list-style-type: none">• Ca. 40 Prozent höhere Lichtausbeute als die Vorgängergeneration bei gleichzeitig hoher Energieeffizienz• Vielfältiger Einsatz besonders in industriellen Räumen wie Lager-, Logistik- und Produktionshallen
Optische Systeme und Komponenten für die Informations- und Datenübertragung sowie medizinische Diagnoseverfahren	<ul style="list-style-type: none">• Stetige Weiterentwicklung hin zu noch kleineren kristallinen Strukturen in der Halbleiterfertigung erschließt wieder neue Einsatzmöglichkeiten• Zeitsparendere Abläufe und kostengünstigere Produktion schonen Ressourcen
Messtechnik – Systeme und Anlagen zur Prüfung von Formen und Rauheiten, insbesondere in der Automobilindustrie	<ul style="list-style-type: none">• Ergebnisse sind präzisere Oberflächen und geringere Toleranzen von Motorenkomponenten (Downsizing) und damit Fahrzeuge, die weniger Kraftstoff benötigen und den Schadstoffausstoß verringern• Komplexere Getriebe im Bereich der Elektromobilität erfordern verstärkten Einsatz von Messtechnik
Hybrid-Stromerzeugersysteme zur effizienten Energieversorgung für das Flugabwehr-Raketensystem Patriot	<ul style="list-style-type: none">• Senkung des Kraftstoffverbrauchs durch Einsatz von Batterietechnik• Längere Lebenszyklen für Kunden, geringere Serviceaufwendungen und somit nachhaltige Produkte
Verkehrsüberwachungssysteme kontrollieren die Einhaltung geltender Vorschriften im Straßenverkehr	<ul style="list-style-type: none">• Beitrag zur erhöhten Sicherheit im Straßenverkehr und Reduktion von Unfällen• Senkung der Schadstoff- sowie Lärmemissionen• Montage seitlich der Verkehrswege begrenzt Eingriffe in die Umwelt (Installation von Kontrollbrücken entfällt)
Mautkontrollanlagen auf Bundesstraßen	

Soziales Engagement/Corporate Citizenship

Junge Menschen zu fördern, in Wissenschaft und Bildung ebenso wie in sozialen Projekten – das steht im Zentrum des gesellschaftlichen Engagements von Jenoptik. Der Konzern unterstützt eine Vielzahl gemeinnütziger Projekte, Organisationen und Initiativen und engagiert sich in den folgenden drei Förderschwerpunkten, vorrangig in Deutschland, aber zunehmend auch im Ausland:

- Engagement für die junge Generation durch Projekte in Wissenschaft und Bildung sowie auf sozialem Gebiet,
- Kunst und Kulturprojekte zur attraktiven Gestaltung unserer Unternehmensstandorte und Schaffung guter Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Mitarbeiter,
- Engagement für Integration und Internationalität, um die Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft zu stärken.

Als verantwortungsvoll handelndes und sozial engagiertes Unternehmen sieht sich Jenoptik in der Pflicht, das eigene Unternehmensumfeld aktiv mitzugestalten. Dabei streben wir

vor allem enge und langfristige Partnerschaften an und unterstützen nicht nur finanziell, sondern auch ideell. Mit unserem Engagement für die Gesellschaft wollen wir auch das Vertrauen in Jenoptik stärken und die Identifikation der eigenen Mitarbeiter mit dem Unternehmen erhöhen. Zudem versprechen wir uns daraus positive Einflüsse auf Markenimage und Reputation sowie auf unsere Attraktivität als Arbeitgeber. T15

Der Bereich Corporate Citizenship wird vom Bereich Kommunikation & Marketing verantwortet. Konzernweit gültige Richtlinien regeln die Grundsätze zur strukturierten und einheitlichen Umsetzung unseres Konzepts „Jenoptik als Corporate Citizen“ und stellen ein standardisiertes und einheitliches Vorgehen für die Behandlung von Spenden und Sponsoringanfragen und die Umsetzung von Sponsoringprojekten sicher.

Eine besondere Relevanz hat unser regionales Engagement. Seit 1996 unterstützt der Konzern mit der Schirmherrschaft die Elterninitiative für krebskranke Kinder Jena e.V. Durch Zuwendungen, das Einwerben von Spenden bei Partnern sowie die Organisation verschiedener Veranstaltungen konnten krebskranke Kinder und deren Eltern unterstützt werden – beispielsweise

T15 Soziales Engagement – Beispielhafte Projekte 2018

Soziales	Jenoptik unterstützt	<ul style="list-style-type: none"> • Osterbenefizkonzert der Internationalen Jungen Orchesterakademie zugunsten der Elterninitiative für krebskranke Kinder Jena e.V. • „Habitat for Humanity“ & „Friends of Foster Children“ in Jupiter, Florida • Spendenaktion anlässlich des Neujahrsempfangs zugunsten der Arbeit des Kinder- und Jugendzentrums KLEX in Jena • Sommerferien-camps für Kinder von Jenoptik-Mitarbeitern und Kinder anerkannter Flüchtlingsfamilien • Weihnachtsaktionen zugunsten kranker und bedürftiger Kinder an den Jenoptik-Standorten Jena, Jupiter und Toronto
Wissenschaft und Bildung	Jenoptik als langjähriger Partner bei	<ul style="list-style-type: none"> • Thüringer Nachwuchswettbewerb „Jugend forscht“ (seit 1991) • Wettbewerb „Schüler experimentieren“ (seit 2012) • Applied Photonics Award des Jenaer Fraunhofer IOF • Workshop-Reihe „BEGEGNUNGEN Kultur Technik Wirtschaft“ für Studierende der Ernst-Abbe-Hochschule Jena • MINT-Festival Jena • Lothar Späth Award für herausragende Innovationen in Wissenschaft und Wirtschaft • Authentic Career Experience am Standort Rochester Hills
Kunst und Kultur	Jenoptik fördert vor allem regionale und junge Künstler und bereichert mit der eigenen Kunstaustellungsreihe tangente (seit 1994)	<ul style="list-style-type: none"> • tangente Werner Klotz „Colore Mobile Immensum“ • tangente Thomas H. Saunders „Art of Microscopy“ • Kunstaustellung Oster & Koezle im Rahmen des 100-jährigen Bauhaus-Jubiläums 2019
	Jenoptik fördert Kulturprojekte mit Partnern	<ul style="list-style-type: none"> • Open Air-Kulturfestival „Kulturarena“ der Stadt Jena • Sommertheaterspektakel des Jenaer Theaterhauses • Konzertsommer der Klosterkirche Thalbürgel

durch das 2018 neu eröffnete Vereinshaus EkkStein. Ganz in der Nähe der neuen Kinderkrebstation in Jena-Lobeda finden hier betroffene Familien eine Zuflucht vor dem Klinikalltag. Einen wichtigen Platz nimmt dabei das Osterbenefizkonzert der Internationalen Jungen Orchesterakademie ein, dessen Erlöse ebenfalls dem Verein zugutekommen. In den USA helfen die Mitarbeiter am Standort Rochester Hills, Michigan, Jugendlichen aus wirtschaftlich benachteiligten Familien, sich auf ihrem Bildungs- und Karriereweg zu orientieren. Die Jenoptik-Mitarbeiter am Standort Jupiter, Florida, setzen sich bei „Habitat for Humanity“ für bezahlbaren und lebenswerten Wohnraum ein und helfen beim Wohnungsbau für bedürftige Familien. Jenoptik am Standort Jupiter arbeitete bereits zum dritten Mal in Folge mit „Friends of Foster Children“ von Palm Beach County zusammen und hat zwei Pflegekindern Feiertagsfreuden beschert. Die Mitarbeiter erfüllten Geschenkewünsche in Form von Spielzeug und Geldspenden, um den Kindern in dieser Zeit ein Lächeln ins Gesicht zu zaubern.

Schon seit den Unternehmensanfängen bereichert Jenoptik den Standort Jena mit Kunst- und Kulturprojekten. Einen wichtigen Platz nimmt dabei die eigene Kunstaustellungsreihe „tangente“ ein. Als Mitglied im Förderkreis „Familienfreundliches Jena e. V.“ unterstützt der Konzern gemeinsam mit zahlreichen Partnern Projekte des „Jenaer Bündnis für Familie“ und schafft damit bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für Chancengleichheit in der Bildung. Jenoptik unterstützt verschiedene Modelle familienfreundlicher Kinderbetreuung, die „Saaleknirpse“ in Jena, die „Wasserstrolche“ in Wedel und den „Talentschuppen“ in Monheim. Höhepunkt war erneut das gemeinsame Feriencamp von Jenoptik-Mitarbeiterkindern und Kindern anerkannter Flüchtlingsfamilien.

Menschenrechte und Anti-Korruption

Verantwortungsvolle Unternehmensführung und gesetzestreu, regelkonformes Verhalten sind für Jenoptik in einem globalisierten Marktumfeld selbstverständlich. Auf dieser Basis treffen wir unternehmerische Entscheidungen und achten stets darauf, dass unser Handeln im Einklang mit Vorschriften, Gesetzen und unseren Werten steht. Der Bereich Compliance & Risk Management liegt deshalb im Verantwortungsbereich des Vor-

standsvorsitzenden und berichtet ihm direkt und regelmäßig. Der Chief Compliance & Risk Officer steht in engem Kontakt mit allen Mitarbeitern der gesamten Organisation. Er steuert das Risiko- und Chancenmanagement-System des Konzerns in enger Zusammenarbeit mit den Zentralbereichen sowie den Risikobeauftragten der Sparten.

Die Achtung von Menschenrechten hat für Jenoptik hohe Priorität, insbesondere in der Lieferkette. Jenoptik bekennt sich zur Einhaltung international anerkannter Standards für Menschenrechte und toleriert keine Formen von Sklaverei, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel oder Ausbeutung in der eigenen Geschäftstätigkeit oder Lieferkette. Wir erwarten von unseren Lieferanten die Einhaltung und Achtung international anerkannter Menschenrechtsstandards wie bspw. dem Slavery and Human Trafficking Statement. Unsere Lieferanten werden grundsätzlich vertraglich verpflichtet, die Standards des „Verhaltenskodex für Lieferanten des Jenoptik-Konzerns“ einzuhalten und diese auch an ihre eigenen Lieferanten weiterzugeben. Um Verstöße zu erkennen und risikobehaftete Geschäftspartner rechtzeitig zu identifizieren, werden die Compliance-relevanten Prozesse fortlaufend überarbeitet. Eine Compliance-Erklärung der Lieferanten sowie ein zusätzlicher Verhaltenskodex für Distributoren verpflichten all unsere Geschäftspartner im ersten Schritt zu gesetzeskonformem Verhalten. Ein zentralisiertes Screening risikobehafteter Geschäftspartner soll in einem zweiten Schritt erreichen, dass eine Zusammenarbeit nur mit denjenigen Geschäftspartnern erfolgt, die den Compliance-Anforderungen von Jenoptik entsprechen.

Anti-Korruption: Jenoptik bekämpft jede Form von aktiver und passiver Korruption und erwartet dies auch von allen Geschäftspartnern. Dass sich unsere Kunden und Lieferanten gesetzeskonform verhalten, sehen wir auch in unserer Verantwortung. Für detaillierte Informationen zum Compliance-Management-System der Jenoptik, den Unternehmensrichtlinien und Verhaltenskodizes für Mitarbeiter, Lieferanten und Vertriebspartner, unseren Online-Schulungen sowie unserem Hinweisgebersystem verweisen wir auf den Corporate-Governance-Bericht auf Seite 38 f. sowie den Risiko- und Chancenbericht ab Seite 113.

Qualitätsmanagement und Markenimage

Qualitätsmanagement

Der Erfolg von Jenoptik als Technologieunternehmen beruht maßgeblich auf der Qualität der von uns angebotenen Produkte und Lösungen. Die langjährige Zusammenarbeit mit Schlüsselkunden auch in Form von Entwicklungspartnerschaften und das uns entgegengebrachte Vertrauen der Partner sind ein Beweis dafür, dass unsere Produkte und Lösungen durch ihre Qualität überzeugen. Die Sicherstellung einer überdurchschnittlichen Produkt- und Servicequalität ist für uns als Qualitätsführer in vielen unserer Produktbereiche selbstverständlich. Qualitätsmanagement wird bei Jenoptik dezentral in den Geschäftseinheiten gesteuert und von den Divisionsleitern verantwortet. Jede Division steuert dabei nach individuellen Qualitätskennzahlen. Unten stehende Übersicht fasst wesentliche KPIs zum Qualitätsmanagement im Jenoptik-Konzern zusammen. T16

Eine Maßnahme zur Sicherstellung und weiteren Verbesserung unserer Qualität ist unsere Qualitätsinitiative, deren Auswirkungen sich in allen Bereichen bemerkbar machen – von der Entwicklung neuer Produkte über Qualitätsplanung und -sicherung bis hin zur Qualität des Endproduktes. 2018 wurden auf Basis der Jenoptik- und Spartenstrategien Themen wie die internationale Qualitäts- und Arbeitssicherheit sowie Umweltschutzprogramme ausgearbeitet. Im Bereich Automotive erfolgte beispielsweise die Integration der Jenoptik-Tochter Five Lakes Automation in das internationale QM-System der Sparte sowie die Erarbeitung eines neuen Qualitäts-Reportings und Rollout-Plans für anstehende Zertifizierungen. Die Initiative wird auch 2019 weitergeführt. Der Schwerpunkt wird sich dabei noch mehr auf die internen Kunden- und Lieferantenbeziehungen konzentrieren, das heißt ein besseres Verständnis jedes Einzelnen in Bezug auf nachgelagerte Prozesse.

Neben Zertifizierungen sind für Jenoptik auch Standardisierungen, Prozesskontrollen und Tests sowie der ständige Dialog mit Kunden, zum Beispiel durch Analysen der Kundenzufriedenheit, weitere Handlungsfelder im Qualitätsmanagement. Nahezu alle unsere Konzernunternehmen befolgen die Vorgaben der Qualitätsmanagement-Norm ISO 9001, viele unserer Gesellschaften erfüllen die Anforderungen des Umweltmanagement-Systems nach ISO 14001.

Tabelle T14 zeigt eine Auswahl der im Konzern vorliegenden Zertifizierungen und die 2018 durchgeführten Maßnahmen. Die Sparte Optical Systems hat das Überwachungsaudit nach dem internationalen Standard für Qualitäts- und Umweltmanagement ISO 9001 und ISO 14001 erneut erfolgreich bestanden. Auch die deutschen Standorte der Sparte Defense & Civil Systems erhielten die Re-Zertifizierungsaudits für die Umsetzung ihrer Qualitäts- und Umweltmanagement-Systeme. Geprüft wurden erfolgreich die Umsetzung der Umweltmanagement-Norm ISO 14001:2015 (in Wedel, Essen und Jena), die Einhaltung der branchenspezifischen Norm EN 9100:2016 (in Wedel und

T16 KPIs zum Qualitätsmanagement

Kriterium	Beispiele für KPIs der Divisionen
Qualität aus Kundenperspektive	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenzufriedenheit • Reklamationskostenquote • Garantie- und Gewährleistungskosten
Qualität zum internen Businesspartner	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Audits • Maßnahmen im kontinuierlichen Verbesserungsprozess • Prozess- und Produktqualität <ul style="list-style-type: none"> - Gutausbeute / Qualitätsgrad - Nacharbeitungskosten - Ausschusskosten
Qualität aus Lieferantenperspektive	<ul style="list-style-type: none"> • Externe Lieferantenaudits • Geeignete Lieferanten • Lieferantenqualität und Lieferung fehlerhafter Teile

T17 Zertifizierung im Konzern (Auswahl)

Zertifizierung	Genaue Bezeichnung	Maßnahmen 2018
ISO 9001	Zertifizierung von Qualitätsmanagement-Prozessen	<ul style="list-style-type: none"> • Re-Zertifizierung im Segment Optics & Life Science (JENOPTIK Optical Systems Inc.) sowie im Segment Defence & Civil Systems (JENOPTIK Power Systems GmbH) • Überwachungsaudit im Segment Mobility sowie Defence & Civil Systems (JENOPTIK Advanced Systems GmbH) (JENOPTIK Automatisierungstechnik GmbH) (JENOPTIK Industrial Metrology GmbH an allen europäischen Standorten und in den USA) • Zertifizierung der JENOPTIK Shanghai PIE Co. Ltd.
ISO 50001	Zertifizierung für das Energiemanagement-System	Zertifizierung der Photonic Sence GmbH aufgrund energieintensiver Verarbeitungsprozesse
EN 9100	Zertifizierung von Qualitätsmanagement-Prozessen speziell für die Luft- und Raumfahrt und die Verteidigungsindustrie	Überwachungsaudit im Segment Defence & Civil Systems (JENOPTIK Advanced Systems GmbH an den Standorten Wedel und Essen)
ISO 13485	Zertifizierung übergreifender Managementsysteme zum Design und zur Herstellung von Medizinprodukten	Re-Zertifizierung im Segment Optics & Life Science (JENOPTIK Optical Systems GmbH) (JENOPTIK Polymer Systems GmbH)
ISO 14001	Zertifizierung für das Umweltmanagement-System	Erneuerung der Zertifizierung im Segment Optics & Life Science (JENOPTIK Polymer Systems GmbH) sowie im Segment Defence & Civil Systems (JENOPTIK Advanced Systems GmbH)
ISO/TS 16949	Zertifizierung für die Automobilindustrie	Re-Zertifizierung im Segment Optics & Life Science (JENOPTIK Polymer Systems GmbH)
EG 748/2012	Zertifizierung als Herstellbetrieb für die zivile Luftfahrt	
EG 2042/2003	Zertifizierung als Instandsetzungsbetrieb für die zivile Luftfahrt	
IRIS	International Railway Industry Standard	Re-Zertifizierung im Segment Defence & Civil Systems (JENOPTIK Power Systems GmbH)
ILO-OSH-2001 / OHSAS 18001	Zertifizierung Arbeitsschutzmanagement	
AQAO 2110/2210	NATO Qualitätssicherungssystem	Erneuerung der Zertifizierung im Segment Defence & Civil Systems (JENOPTIK Advanced Systems GmbH)

Essen), in Altenstadt die Einhaltung der Bahn-Norm „International Railway Industry Standard“ (IRIS Rules:2017, ISO/TS 22163:2017) sowie der allgemeinen internationalen Norm für Qualitätsmanagement ISO 9001:2015. Die Auditoren bescheinigten eine gute Systematik der integrierten Prozessanalyse, eine gute Risiko-Chancen-Analyse und sahen Stärken im Innovationsmanagement. Zudem bescheinigten sie den Mitarbeitern ein sehr hohes Ausbildungsniveau. Der Fertigungsbereich der Sparte Automotive am Standort Shanghai konnte im Juni erfolgreich ein Audit der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS) bestehen. Das erste Mal wurden die Anforderungen des ISO 9001 übergreifend im Werk auditiert. Das Shopfloormanagement in der Montage stach dabei besonders positiv hervor. T17

Markenimage und Reputation

Markenimage und Reputation sind für Jenoptik in vielerlei Hinsicht von wesentlicher Bedeutung – für das uns entgegengebrachte Vertrauen von Seiten unserer Stakeholder, unsere Positionierung im Wettbewerbsumfeld, unsere Attraktivität als Arbeitgeber sowie die Identifikation der eigenen Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Als internationaler Photonik-Konzern agieren wir auf verschiedenen Märkten und konkurrieren mit zahlreichen Unternehmen, um für Kunden als Lieferant von hochwertigen Investitionsgütern und für künftige Mitarbeiter sichtbar, einschätzbar und attraktiv zu sein. Voraussetzung dafür sind dauerhafte und stabile Beziehungen zu unseren Kunden und Lieferanten, Aktionären und anderen Stakeholdern, die wir durch transparente Kommunikation und Vertrauen permanent stärken. Interne und externe Kommunikation ist bei Jenoptik

Aufgabe der zentralen Abteilung Kommunikation & Marketing, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet und für ein konsistentes Erscheinungsbild des Gesamtkonzerns und der Marke Jenoptik sorgt. Ziel ist dabei eine aktuelle, verständliche, stetige, kontinuierliche und einprägsame Kommunikation und Außendarstellung des Unternehmens, die sich an den strategischen Vorgaben des Vorstands orientiert. Alle Themen zu Märkten und Produkten werden dezentral in den operativen Bereichen von den Marketingverantwortlichen der Divisionen gesteuert. Konzernweit gültige Richtlinien regeln beispielsweise die Informationswege der internen Kommunikation und das zentrale Marketing. Die Kommunikation gegenüber dem Kapitalmarkt obliegt dem Bereich Investor Relations, der ebenfalls an den Vorstandsvorsitzenden berichtet und mit der Unternehmenskommunikation in engem, regelmäßigem Austausch steht.

Die Marke Jenoptik wird in dem hochspezialisierten, von einer Vielzahl von kleineren Unternehmen geprägten Photonik-Markt als großer Anbieter wahrgenommen – mit einem produktübergreifenden und integrierten Markenimage. Die Dachmarke Jenoptik wird seit über zehn Jahren konzernweit aktiv gestaltet. Im Februar 2018 verkündete der Vorstand die Strategie 2022 der Jenoptik. Kern dieser Strategie: Jenoptik konzentriert sich auf das, was das Unternehmen auszeichnet – Optik und Photonik. Für die Umsetzung der Strategie ist eine einheitliche und die Strategie unterstützende Unternehmenskultur auf Basis eines gemeinsamen Verständnisses, gemeinsamer Werte und einer klar positionierten Marke unabdingbar. Auf essentielle Fragen wie „Wofür steht Jenoptik?“, „Warum entscheiden sich Kunden für Jenoptik?“ und „Wofür steht Jenoptik im Markt?“ wurden im Jahresverlauf 2018 in einem umfassenden Prozess



Weitere Informationen hierzu im Kapitel Ziele und Strategien ab Seite 75

Antworten erarbeitet. Mitarbeiter, Vertreter des Managements der Jenoptik sowie Kunden und Partner wurden in Form von Umfragen, Workshops und Interviews intensiv mit einbezogen. Die erste globale Online-Befragung aller Mitarbeiter und eine erste globale Kundenbefragung fanden statt und mehr als 400 Mitarbeiter der Jenoptik arbeiteten in Workshops zur Zukunft der Jenoptik zusammen. Auf dieser Basis wurden die drei Jenoptik-Werte „open“, „driving“ und „confident“ und die Positionierung der Marke Jenoptik definiert. Mit einem Markenhause und einem neuen Corporate Design positioniert sich Jenoptik im Markt und gegenüber dem Wettbewerb ab Februar 2019 als Top-Photonik-Anbieter. Über Informationsveranstaltungen und Workshops an verschiedenen Standorten wurde dies zunächst den Mitarbeitern vermittelt mit dem Ziel, aktiv mit den Werten und der Marke zu arbeiten, um das Wissen, die Akzeptanz und den neuen Spirit ins gesamte Unternehmen zu tragen.

Mit der neuen Strategie konzentriert sich der Konzern unter der Marke Jenoptik künftig auf die photonischen Kernkompetenzen Licht und Optik. Eine der Prioritäten im abgelaufenen Geschäftsjahr war die Einführung der eigenständigen Marke VINCORION für das Mechatronik-Geschäft (bisher Bestandteil des Segments Defense & Civil Systems), die den spezifischen Markterfordernissen besser Rechnung trägt.

Der Jenoptik-Konzern profitiert unter anderem vom Ansehen des Hauptstandorts Jena. Dieser genießt bei Wissenschaftlern, aber auch Kunden, als sogenanntes „Optical Valley“ einen exzellenten Ruf. Jenoptik ist sich dessen bewusst und engagiert sich mit verschiedenen Aktivitäten für die nachhaltige Gestaltung des Standorts.

Den Prüfungsvermerk zum gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht finden Sie auf Seite 216.