

# Management

2

» Kurz gesagt «

Jenoptik hat beim Kapitalmarktwettbewerb  
„Investors' Darling“ 2019 den

# 1. PLATZ

im SDax belegt und wurde damit als  
bester Kapitalmarktkommunikator  
in diesem Börsensegment ausgezeichnet.

Zugleich steht Jenoptik auf Platz 3 im Gesamtranking aller 160 Dax-Unternehmen. Bewertet werden bei diesem Wettbewerb der deutschen Finanzmarktkommunikation das Finanzreporting, die Investor-Relations-Arbeit einschließlich der digitalen Kommunikation und der Kapitalmarktauftritt im Internet sowie erstmals auch die Kommunikation zur Corporate Social Responsibility (CSR).



Dr. Stefan Traeger  
Vorsitzender  
des Vorstands

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

Brighter Futures with the Power of Light – das ist unsere Vision, die wir täglich mit Leben füllen.

In diese haben wir auch 2019 wieder investiert, weil wir von der Leistungsfähigkeit des Jenoptik-Konzerns überzeugt sind und weil wir technologisch einzigartige Unterschiede realisieren. Davon profitieren auch unsere Kunden.

Unsere photonischen Lösungen tragen zu einer besseren Zukunft bei: Objektive von Jenoptik helfen dem neuen Mars-Rover der NASA, sich auf seiner Mission zurechtzufinden. Auch dank unserer Technik werden wir spätestens im nächsten Jahr Bilder vom Mars zu sehen bekommen. Mit unserer Hilfe war es zum Beispiel auch für Google möglich, ein neuartiges Mikroskop zu entwickeln, mit dem Ärzte kranke Zellen viel besser diagnostizieren können. Außerdem sorgt unsere innovative Technologie im Umfeld von New Yorker Schulen für moderne Verkehrsüberwachung, sodass vor allem die Kinder sicher ihren Schulweg antreten können. Das sind nur einige von vielen Beispielen, die mich sehr stolz machen, an der Spitze von Jenoptik zu stehen, um gemeinsam mit meinem Vorstandskollegen Hans-Dieter Schumacher und über 4.100 Jenoptikern die Erfolgsgeschichte unseres Unternehmens fortzuschreiben.

Jenoptik hat sich trotz der erschwerten konjunkturellen Marktlage im vergangenen Jahr wieder sehr gut geschlagen. Mittlerweile kann der Konzern nun schon seit fünf Jahren in Folge auf steigende Umsätze zurückblicken. Und auch dieses Jahr haben wir unsere finanziellen Top-Ziele erreicht.

Konkret sind wir 2019 mit einem Umsatz von 855 Mio Euro um 2,5 Prozent gewachsen und verzeichneten ein um 5 Prozent verbessertes EBITDA von 134 Mio Euro. Insgesamt eine hervorragende Teamleistung aller Jenoptik-Mitarbeiter, erst recht in diesem Konjunkturfeld.

Wir waren aber nicht nur wirtschaftlich erfolgreich. Auch operativ haben wir mit der Umsetzung unserer strategischen Prioritäten – Operative Exzellenz, Wachstum in Asien und mehr Innovation – alle Kräfte konzentriert und die Themen mit Erfolg vorangetrieben.

Wir sind im Januar 2019 mit einer neuen Konzernstruktur gestartet. Im Kern sind das drei starke photonische Divisionen: „Light & Optics“, „Light & Production“ und „Light & Safety“. Damit haben wir unser Geschäft so aufgestellt, dass es sich besser an den Marktbedürfnissen orientiert. Die Reorganisation führte nicht nur zu neuen Divisionen, auch eine Reihe bestehender Gesellschaften wurden im Laufe des Jahres zusammengeschlossen. Das macht uns agiler.

Mit der neuen Organisationsform ging 2019 auch die Initiative „Operative Exzellenz“ einher, bei der die Steigerung der Lieferqualität und Liefertreue in unserer größten Division Light & Optics im Mittelpunkt stand. Mit den im Laufe des Jahres erzielten Produktions- und Prozessverbesserungen in der Fertigung haben wir eine gute Ausgangsbasis für die Zukunft geschaffen.

Ein weiterer Schwerpunkt lag in Asien, wo wir 2019 begonnen haben, unsere Vertriebsaktivitäten stärker auf Kunden und Märkte auszurichten. Es ist uns gelungen, unser Partner-Netzwerk in Asien deutlich zu erweitern und wir haben gute Voraussetzungen geschaffen, die die Zusammenarbeit zwischen unseren Divisionen mit den jeweiligen Regionen verbessert, um so zukünftiges Wachstum auf den für uns wichtigen Auslandsmärkten sicherzustellen.

Drittens ging es bei unserer Konzerninitiative „Speed up Innovation“ um das Ziel, optimale Rahmenbedingungen für ein innovationsfreundliches Klima im Unternehmen zu schaffen. Hierzu haben wir unseren Innovationsprozess vereinfacht und die Innovationslandschaft im Konzern transparenter gestaltet. Exemplarisch möchte ich den eigens hierfür eingeführten „Vitality Index“ nennen, der den Umsatz von Produkten jünger als drei Jahre ins Verhältnis zum Gesamtumsatz setzt. Damit wird es uns künftig besser möglich sein, die Entwicklung und den wirtschaftlichen Erfolg unserer Innovationsaktivitäten zu verfolgen. Dies hilft, unseren Blick auf aktuelle und zukünftige technologische Wettbewerbsvorteile weiter zu schärfen.

Nach der Definition der einzelnen Divisionsstrategien, die den Zielsetzungen der Konzernstrategie folgen, hat im Geschäftsjahr 2019 auch deren Implementierung und Umsetzung begonnen.

Aber: Eine Strategie ist nur erfolgreich mit einer Unternehmenskultur, die das Erreichen der gesteckten Ziele in der Belegschaft mental und emotional unterstützt. Daher haben wir den bereits gestarteten Kulturwandel 2019 konsequent fortgesetzt und in einem Dialog unsere Unternehmenswerte – open, driving, confident – für alle Mitarbeiter erlebbarer gemacht. Kulturelle Veränderungen brauchen Zeit, daher wird dieser Prozess auch ein strategischer Schwerpunkt im aktuellen Geschäftsjahr sein.

2019 stand aber auch im Zeichen der sorgfältigen Integration zweier Unternehmen in den Konzernverbund, deren Erwerb bereits 2018 erfolgte: von Prodomax in Kanada sowie der OTTO-Gruppe aus Jena. Es hat sich sehr eindrucksvoll gezeigt, dass das Produktangebot sowie die Markt- und Kundenzugänge dieser Unternehmen eine ideale Ergänzung für Jenoptik darstellen. Die gute Geschäftsentwicklung von Prodomax und OTTO hat 2019 wesentlich zum Umsatzwachstum des Konzerns beigetragen. Im gleichen Kontext ist unsere jüngste Übernahme der spanischen INTEROB im Januar 2020 zu sehen. Mit dieser Akquisition untermauern wir unsere Position als integrierter Anbieter hocheffizienter, automatisierter Fertigungslösungen und strategischer Partner der Automobilindustrie.

Leider mussten wir 2019 auch Rückschläge hinnehmen. Mitte des Jahres hatten wir den Start des Verkaufsprozesses für unser mechatronisches Geschäft unter der Marke VINCORION bekanntgegeben. Wir waren sehr zuversichtlich, den Prozess in der ersten Jahreshälfte 2020 zum Abschluss bringen zu können. Zu Jahresbeginn mussten wir feststellen, dass zu diesem Zeitpunkt kein Angebot vorlag, das aus unserer Sicht das Geschäftspotenzial von VINCORION adäquat widerspiegelte. Deshalb haben wir am 17. Januar entschieden, den Verkaufsprozess zu stoppen. Persönlich hat mich das sehr enttäuscht und wir haben diese Entscheidung nicht leichtfertig getroffen. Aber VINCORION ist ein ausgesprochen gesundes Unternehmen mit guten, neuen Produkten und einer prosperierenden Nachfrage im Markt. Wir sind zuversichtlich, dass der Bereich 2020 weitere Steigerungen beim Umsatz und Ergebnis erzielen kann. VINCORION wird nun als unabhängige Beteiligung des Konzerns agieren, losgelöst von unseren photonischen Aktivitäten unter der Marke Jenoptik.

Das bedeutet aber nicht, dass wir von unserer Strategie abweichen. Das Ziel für die kommenden Jahre bis 2022 ist unverändert. 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, die richtigen technologischen Antworten auf die großen Zukunftsthemen Digitalisierung, Mobilität und Sicherheit zu finden.

Zu Jahresbeginn 2020 hat sich das weltweite konjunkturelle Klima nicht entspannt. Zusätzlich hat der Ausbruch von SARS-CoV-2 in den vergangenen Wochen die globale Konjunktur belastet. Die Auswirkungen auf unser Geschäft sind derzeit schwer abzuschätzen. Dennoch sind wir aufgrund unserer Präsenz in den Märkten, der Innovationsstärke unserer Produkte und der Aufstellung von Jenoptik in verschiedenen Branchen zuversichtlich, gestärkt aus der Krise hervorzugehen.

Wir wollen die Erfolgsgeschichte von Jenoptik fortsetzen. Vorbehaltlich der Effekte aus der SARS-CoV-2-Ausbreitung erwarten wir 2020 eine solide Geschäftsentwicklung.

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. Bleiben Sie Jenoptik verbunden und begleiten Sie uns auf unserer Reise in eine vielversprechende Zukunft.

Brighter Futures with the Power of Light – dafür steht Jenoptik und dafür stehen auch wir.



Ihr Dr. Stefan Traeger  
Vorsitzender des Vorstands



Ihr Hans-Dieter Schumacher  
Finanzvorstand

16 Brief des Vorstands  
20 Bericht des Aufsichtsrats  
28 Highlights 2019  
30 Die Jenoptik-Aktie



Hans-Dieter Schumacher  
Finanzvorstand

## Bericht des Aufsichtsrats

*Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,*

trotz herausfordernder politischer und ökonomischer Rahmenbedingungen hat Jenoptik das Jahr 2019 erneut hervorragend abgeschlossen. Wesentliche Treiber dieser Entwicklungen waren die Umsatzbeiträge der Halbleiterausstattungsindustrie und des Bereiches Automation & Integration einschließlich der 2018 akquirierten Unternehmen. Der Aufsichtsrat hat den Vorstand bei der konsequenten Umsetzung unserer Strategie mit einer noch stärkeren Fokussierung auf photonische Technologien intensiv begleitet und dessen Tätigkeiten kontinuierlich überwacht.

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr die ihm nach Gesetz, Satzung, Geschäftsordnung und Deutschem Corporate Governance Kodex („Kodex“) obliegenden Aufgaben sorgfältig wahrgenommen. Er wurde vom Vorstand in die Entscheidungen, die für das Unternehmen von grundsätzlicher Bedeutung waren, frühzeitig und umfassend eingebunden. Der Vorstand hat den Aufsichtsrat zudem regelmäßig sowohl mündlich als auch schriftlich über alle für die Gesellschaft und den Konzern relevanten Fragen zur Unternehmensplanung, zur Geschäfts- und Rentabilitätsentwicklung, zur Risikolage einschließlich des Risikomanagements und der Compliance sowie über die allgemeine wirtschaftliche Lage des Unternehmens unterrichtet. Die für Jenoptik bedeutenden Geschäftsvorgänge wurden auf Basis detaillierter Vorstandsberichte in den Sitzungen des Plenums und der Ausschüsse vorgestellt und ausführlich besprochen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben sich intensiv mit den vorgelegten Berichten auseinandergesetzt und konnten jederzeit eigene Anregungen einbringen. Bei Beratungen zu Maßnahmen, die für den Jenoptik-Konzern von besonderer Bedeutung waren, haben Anteilseignervertreter und Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats die Sitzungen teilweise mit Anwesenheit einzelner Vorstandsmitglieder getrennt vorbereitet.

Soweit der Vorstand für bestimmte Maßnahmen entsprechend den Regelungen des Aktiengesetzes, der Satzung sowie der Geschäftsordnung des Vorstands der Zustimmung des Aufsichtsrats bedurfte, hat dieser nach gründlicher Prüfung und Beratung seine Zustimmung erteilt. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen erläuterte der Vorstand dem Aufsichtsrat unter Angabe von Gründen eingehend. Der Vorstand ist seinen Berichtspflichten nach § 90 AktG und den entsprechenden Vorgaben des Kodex vollumfänglich nachgekommen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr bildeten Maßnahmen zur Umsetzung der 2018 vorgestellten und vom Aufsichtsrat unterstützten Unternehmensstrategie den Schwerpunkt der Tätigkeiten im Aufsichtsrat. Dazu gehörte auch der Start eines Projektes zum möglichen Verkauf der Division VINCORION, um die Fokussierung der Geschäftsaktivitäten auf die Kompetenzfelder Optik und Photonik weiter voranzutreiben. Leider musste der Verkaufsprozess im Januar 2020 gestoppt werden. VINCORION verbleibt nach einem erfolgreichen Geschäftsjahr 2019 mit einem guten Ausblick auf das Jahr 2020 künftig als eigenständige Beteiligung im Jenoptik-Konzern.

Der Aufsichtsrat trat im Berichtsjahr zu fünf turnusmäßigen und zwei außerordentlichen Sitzungen zusammen. Eine außerordentliche Sitzung wurde als gemischte Sitzung mit persönlicher und telefonischer Teilnahme durchgeführt. In einem Fall wurden Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren gefasst. Einzelne Tagesordnungspunkte in Bezug auf Personalangelegenheiten des Vorstands wurden ohne Anwesenheit der Vorstandsmitglieder behandelt. Kein Mitglied des Aufsichtsrats, des Prüfungs-

ausschusses oder des Personalausschusses hat 2019 während seiner Gremienzugehörigkeit nur an der Hälfte der Sitzungen oder weniger teilgenommen. Die Präsenz bei den Plenumsitzungen lag im Durchschnitt bei 96 Prozent. Weiterhin fanden fünf Sitzungen des Prüfungsausschusses (davon eine telefonisch), vier Sitzungen des Personalausschusses (davon zwei telefonisch) sowie zwei Sitzungen des Investitionsausschusses (davon eine telefonisch) statt. Die Präsenz bei den Prüfungsausschuss- und Personalausschusssitzungen lag bei 100 Prozent, bei den Sitzungen des Investitionsausschusses bei 92 Prozent. Mitglieder, die an einer Sitzungsteilnahme verhindert waren, haben durch Stimmbotschaften an den Beschlussfassungen mitgewirkt. Detaillierte Angaben zur individualisierten Sitzungsteilnahme der Mitglieder können Sie der Grafik auf den Seiten 22/23 entnehmen.

Die Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat erfolgte stets in vertrauensvoller und offener Atmosphäre. Auch zwischen den Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse standen der Aufsichtsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses mit dem Vorstand in regelmäßigem Kontakt. Der Aufsichtsratsvorsitzende beriet mit dem Vorstand dabei insbesondere die aktuelle Geschäftsentwicklung, aber auch die Planung, Risikolage, das Risikomanagement und die Compliance des Unternehmens. Der Aufsichtsratsvorsitzende wurde vom Vorstand außerdem über wichtige Themen, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung von Jenoptik von wesentlicher Bedeutung waren, unverzüglich schriftlich oder mündlich informiert. Er hat den Aufsichtsrat über diese Themen umgehend, spätestens aber in der nächsten Sitzung unterrichtet.

## Besondere Gegenstände der Beratungen im Aufsichtsrat

In allen **turnusmäßigen Sitzungen** befasste sich der Aufsichtsrat mit den ausführlichen Berichten des Vorstands über den Gang der Geschäfte, vor allem mit der jeweils aktuellen Umsatz- und Ergebnisentwicklung und Lage der Gesellschaft einschließlich der Finanz- und Risikosituation. Hierzu gehörte auch die umfassende Prüfung und Erörterung der entsprechenden Quartals- und Monatsberichte. Wiederkehrende Gegenstände mehrerer Sitzungen waren Erläuterungen und Diskussionen zu verschiedenen M & A-Projekten.

In einem schriftlichen **Umlaufverfahren im Februar 2019** hat der Aufsichtsrat die Erklärung zur Unternehmensführung und den Corporate-Governance-Bericht gebilligt und seinen Bericht an die Hauptversammlung 2019 verabschiedet. Zudem wurden die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder mit dem vom Aufsichtsrat verabschiedeten Kompetenzprofil abgeglichen, aktualisiert und anschließend auf der Internetseite der JENOPTIK AG veröffentlicht.

Schwerpunkte der **Bilanzsitzung am 20. März 2019** waren die Prüfung des Jahresabschlusses der JENOPTIK AG, des Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die JENOPTIK AG und den Konzern und des nicht finanziellen Berichts für das abgelaufene Geschäftsjahr 2018. Hierzu berichteten zwei Vertreter des Abschlussprüfers über das Ergebnis der Abschlussprüfung. Der Aufsichtsrat billigte nach eingehender Prüfung und auf Empfehlung des Prüfungsausschusses den Jahres- sowie den Konzernabschluss und stellte den Jahresabschluss damit fest. Nach ausführlicher Beratung stimmte der Aufsichtsrat dem Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands zu, der die Zahlung einer um 5 Cent erhöhten Dividende von 0,35 Euro je dividendenberechtigter Stückaktie vorsah. Weiteres Thema dieser Sitzung war die Verabschiedung der Tagesordnung für die ordentliche Hauptversammlung am 12. Juni 2019. Der Aufsichtsrat beschloss für die Mitglieder des Vorstands die

Abrechnung der Zielvereinbarungen 2018 und verabschiedete die neuen Zielvereinbarungen 2019. Der Vorstand informierte zudem über verschiedene potenzielle Akquisitions- und Desinvestitionsvorhaben.

Zusätzlich zu den wiederkehrenden Themen erhielt der Aufsichtsrat in seiner **Sitzung am 11. Juni 2019** aktuelle Informationen und Hinweise zu der am Folgetag stattgefundenen Hauptversammlung sowie zu laufenden M & A-Projekten. Der neue Leiter der Division Light & Production, Herr Martin Kuhnhen, stellte sich dem Plenum vor und gab erste Einblicke, worauf er in seiner Tätigkeit seinen Fokus setzen werde.

In einer **außerordentlichen Sitzung am 29. Juli 2019** befasste sich der Aufsichtsrat nach Vorarbeiten durch den Personalausschuss mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems des Vorstands und verabschiedete eine neue Zielmetrik für einen Teil der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2020. Er bestellte Herrn Dr. Traeger mit Wirkung ab dem 1. Juli 2020 vorzeitig erneut zum Mitglied des Vorstands für die Dauer bis zum 30. Juni 2025 und ernannte ihn zum Vorstandsvorsitzenden. Der Vorstandsdienstvertrag mit Herrn Dr. Traeger wurde mit Wirkung ab dem 1. Juli 2020 gegenüber der geltenden Fassung geringfügig geändert. Der Aufsichtsrat befasste sich außerdem mit dem strategischen Projekt zum möglichen Verkauf sämtlicher Geschäftsanteile der Division VINCORION und stimmte dem formalen Start des Projektes zur Ansprache möglicher Interessenten zu.

Die **Sitzung am 11. September 2019** fand am Standort der strategischen Business Unit Biophotonics in Berlin-Adlershof statt. Nach einer Werksbesichtigung erörterte der Aufsichtsrat mit dem Vorstand die turnusmäßigen Vorlagen sowie den aktuellen Konzernrisiko- und -chancenbericht und die Planungsprämissen für das Geschäftsjahr 2020. Der Vorstand informierte das Gremium über das strategische IT-Projekt „Global Business Excellence“ („GLOBE“). Der Aufsichtsrat beschäftigte sich mit Weiterentwicklungen auf dem Gebiet der Corporate Governance, insbesondere mit den Änderungen des Aktiengesetzes durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und den geplanten Änderungen des Kodex in der Fassung vom 9. Mai 2019. Er verabschiedete sodann einen Nachtrag zum Dienstvertrag von Herrn Hans-Dieter Schumacher, mit dem ein Gleichlauf der

## T01 Individualisierte Sitzungsteilnahmen der Aufsichtsratsmitglieder

	Astrid Biesterfeldt	Evert Dudok	Michael Ebenau	Elke Eckstein	Thomas Klippstein	Dörthe Knips
7 Aufsichtsrats-Sitzungen (davon eine gemischte Sitzung)	●●●●●●● ○	●●●●●●● ○	●●●●●●●	●●●●●●●	●●●●●●●	●●●●●●●
5 Sitzungen Prüfungsausschuss (davon eine telefonisch)	●●●●●	–	–	–	●●●●●	–
4 Sitzungen Personalausschuss (davon zwei telefonisch)	–	–	●●●●	–	●●●●	–
2 Sitzungen Investitionsausschuss (davon eine telefonisch)	–	–	●●	●○	–	●●

● Teilnahme ○ keine Teilnahme



Vergütungsregelungen der beiden Vorstandsmitglieder ab dem 1. Juli 2020 sichergestellt wurde. Weiterer Gegenstand der Sitzung war ein Update zu aktuellen Projekten im M & A-Bereich.

In einer **außerordentlichen Sitzung am 14. Oktober 2019** beschäftigte sich der Aufsichtsrat mit dem aktuellen Stand des Projektes zum möglichen Verkauf der Division VINCORION.

Ein besonderer Fokus des Aufsichtsrats im letzten Quartal des Geschäftsjahres lag auf der Umsetzung der vom Vorstand 2018 vorgestellten neuen Konzernstrategie. Hierzu erörterte der Aufsichtsrat mit dem Vorstand sowie den weiteren Mitgliedern des Executive Management Committees in der zweitägigen **Strategiesitzung am 13. und 14. November 2019** die aus der Konzernstrategie abgeleiteten strategischen Positionierungen der einzelnen Divisionen aus Markt-, Wettbewerbs- und Kundensicht. Der Vorstand stellte dem Aufsichtsrat ausführlich den aktuellen Status der Umsetzung der drei Top-Prioritäten des Jenoptik-Konzerns im Geschäftsjahr 2019, Operational Excellence, More Innovation und Wachstum in Asien, vor.

In der letzten **Sitzung** des Berichtsjahres **am 11. Dezember 2019** verabschiedete der Aufsichtsrat nach eingehender Diskussion die Unternehmensplanung für das Geschäftsjahr 2020 und beschäftigte sich mit der Mittelfristplanung. Nach Prüfung einer Corporate-Governance-Checkliste beschloss der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand die Entsprechenserklärung gemäß § 161 Absatz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2019 und befasste sich zudem wiederholt mit den neuen Empfehlungen des Kodex, um sich über den Stand der Umsetzung nach dessen Inkrafttreten zu informieren. Der Aufsichtsrat stimmte ferner dem Erwerb sämtlicher Geschäftsanteile an dem spanischen Unternehmen INTEROB zu, das das Portfolio der Division Light & Production künftig im Bereich Automation & Integration ergänzen soll. Er beschäftigte sich mit dem aktuellen Stand des Prozesses zur Veräußerung der Division VINCORION und erörterte die Effizienz seiner Arbeit im abgelaufenen Jahr.

Dieter Kröhn	Doreen Nowotne	Heinrich Reimitz	Stefan Schaumburg	Andreas Tünnermann	Matthias Wierlacher	Gesamtteilnahme in Prozent
●●●●●●●●	●●●●●●●●	●●●●●●●●	●●●●●●●●	●●●●●●●○	●●●●●●●●	96%
–	●●●●●	●●●●●	–	–	–	100%
–	–	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	100%
●●	●●	–	–	–	●●	92%

## Arbeit in den Ausschüssen

Zur effizienteren Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat insgesamt fünf Ausschüsse eingerichtet. Die Ausschussvorsitzenden informierten den Aufsichtsrat jeweils in der nächsten Sitzung des Plenums über die Inhalte und Ergebnisse der Ausschusssitzungen. Mit Ausnahme des Prüfungsausschusses, dessen Vorsitzender Herr Heinrich Reimitz ist, werden die Ausschüsse von mir als Aufsichtsratsvorsitzendem geleitet. Eine Übersicht über die Zusammensetzung der einzelnen Ausschüsse ist auf den Seiten 206/207 des Geschäftsberichts zu finden.

Im Berichtszeitraum hielt der **Prüfungsausschuss** vier Sitzungen sowie eine Telefonkonferenz ab. An der ersten Präsenzsitzung des Jahres haben Vertreter des Abschlussprüfers teilgenommen. Hauptschwerpunkt der Tätigkeiten des Prüfungsausschusses waren die intensive Prüfung des Jahres- und des Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts der JENOPTIK AG und des Konzerns, des nichtfinanziellen Berichts sowie die ausführliche Erörterung der Quartals- und Halbjahresberichte jeweils vor ihrer Veröffentlichung. Ein besonderes Augenmerk galt daneben der Wirksamkeit und der Weiterentwicklung der Risikomanagement-, Internen Kontroll- und Compliance-Management-Systeme sowie aktuellen Themen und Vorhaben aus dem Bereich der Internen Revision. Wiederkehrende Gegenstände in allen Sitzungen des Prüfungsausschusses waren zudem Informationen über die Entwicklung der Jenoptik-Aktie und aktuelle Analysteneinschätzungen. Zu einzelnen Tagesordnungspunkten nahmen auch Leiter von Zentralbereichen als Gäste an den Ausschusssitzungen teil.

In einer **Telefonkonferenz am 12. Februar 2019** stellte der Vorstand den Ausschussmitgliedern die vorläufigen Zahlen des Konzernabschlusses 2018 vor, die am nachfolgenden Tag veröffentlicht wurden.

Hauptgegenstand der **Bilanzsitzung am 7. März 2019** war die intensive Erörterung des Jahres- und Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts und des Gewinnverwendungsvorschlags des Vorstands in Anwesenheit des Abschlussprüfers. Mit einem Vertreter von PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („PwC“) wurden der nichtfinanzielle Bericht und die Ergebnisse der von PwC durchgeführten Prüfung mit sogenannter „limited assurance“ besprochen. Im Ergebnis dieser Erörterungen empfahl der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat, den Jahresabschluss festzustellen. 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 2019 zur Wahl vorzuschlagen. EY hatte zuvor bestätigt, dass keine Umstände vorlagen, die ihre Unabhängigkeit als Abschlussprüfer beeinträchtigen. Der Ausschuss beschäftigte sich neben den wiederkehrenden Gegenständen auch mit dem aktuellen Konzernrisiko- und Chancenbericht.

In der **Sitzung am 8. Mai 2019** lag der Fokus des Prüfungsausschusses auf dem Abschluss des ersten Quartals und der aktuellen Prognose für das Geschäftsjahr 2019. Der Prüfungsausschuss wurde über ein Projekt zur Überarbeitung des Konzernrichtliniensystems sowie aktuelle Themen im Bereich der Internen Revision informiert.

In der **Sitzung am 7. August 2019** erörterte der Prüfungsausschuss mit dem Finanzvorstand den Halbjahresabschluss vor seiner Veröffentlichung. Der Prüfungsausschuss legte die Prüfungsschwerpunkte für die Abschlussprüfung des Geschäftsjahres 2019 fest, prüfte die Honorarvereinbarung mit EY und befasste sich mit der Überwachung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers. Zu diesem Zweck überprüfte er die im abgelaufenen Jahr erbrachten Nichtprüfungsleistungen und aktualisierte den von ihm im Vorjahr beschlossenen Katalog der zulässigen Nichtprüfungsleistungen. Der Prüfungsausschuss beauftragte anschließend EY entsprechend dem Beschluss der Hauptversammlung mit der Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2019. Weiterer Gegenstand der Sitzung war ein Update zur Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen des nichtfinanziellen Berichts, in dessen

Folge der Prüfungsausschuss sich entschloss, für das Geschäftsjahr 2019 erneut die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC mit einer prüferischen Durchsicht des nichtfinanziellen Berichts zu beauftragen. Der Prüfungsausschuss informierte sich zudem über das konzernweite IT-Projekt „GLOBE“ zur Harmonisierung der IT-Prozesse.

In der letzten **Sitzung** des Jahres am **11. November 2019** beschäftigte sich der Prüfungsausschuss mit dem Zwischenabschluss des dritten Quartals sowie der aktuellen Prognose. Weitere Schwerpunkte der Sitzung waren die Vorstellung wesentlicher Prüfungsergebnisse der Internen Revision im Geschäftsjahr 2019 durch den Leiter der Internen Revision sowie ein Update zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Der **Personalausschuss** tagte im abgelaufenen Geschäftsjahr vier Mal. Gegenstand der Beratungen im Februar waren die Abrechnung der Zielvereinbarungen mit den Mitgliedern des Vorstands für das Jahr 2018, insbesondere die Festlegung des Multiplikators zur Berechnung der variablen Vergütung, sowie die Zielvereinbarungen für das Jahr 2019. In der Juli-Sitzung empfahl der Personalausschuss dem Aufsichtsrat, einer vorzeitigen Verlängerung der Bestellung von Herrn Dr. Stefan Traeger zum Mitglied des Vorstands und zum Vorstandsvorsitzenden mit Wirkung ab dem 1. Juli 2020 für die Dauer bis zum 30. Juni 2025 zuzustimmen. Ferner wurde eine überarbeitete Zielmetrik der kurzfristigen variablen Vergütung in den Vorstandsdienstverträgen ab dem Geschäftsjahr 2020 vorbesprochen. In der Sitzung am Jahresende beschäftigte sich der Personalausschuss mit der langfristigen Nachfolgeplanung für die Besetzung des Vorstands.

Der **Investitionsausschuss** tagte im abgelaufenen Geschäftsjahr zwei Mal und befasste sich mit verschiedenen Akquisitions- und Desinvestitionsprojekten, insbesondere mit dem Projekt zum möglichen Verkauf der Geschäftsanteile der Division VINCORION. Frau Elke Eckstein war bei einer Sitzung des Investitionsausschusses entschuldigt nicht anwesend; sie hat daher an der Hälfte der Sitzungen des Investitionsausschusses teilgenommen.

Der **Nominierungsausschuss** und der gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG gebildete **Vermittlungsausschuss** haben im Berichtsjahr nicht getagt, da es hierfür keine Veranlassung gab.

## Corporate Governance

Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr hat sich der Aufsichtsrat fortlaufend mit den Grundsätzen guter Unternehmensführung und regulatorischen Veränderungen auf dem Gebiet der Corporate Governance auseinandergesetzt. In seinen Sitzungen im Juni und September wurde der Aufsichtsrat über den aktuellen Stand des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) informiert. In der September- und der Dezember-Sitzung hat sich der Aufsichtsrat mit den Änderungen des Kodex in der Fassung vom 9. Mai 2019 befasst. Ebenfalls in der Dezember-Sitzung prüfte der Aufsichtsrat seine Checkliste zum Kodex (in der Fassung vom 7. Februar 2017) und verabschiedete gemeinsam mit dem Vorstand die Entsprechenserklärung gemäß § 161 Abs. 1 AktG. Diese sowie die Erklärungen der Vorjahre seit 2004 sind den Aktionären auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft zugänglich.

Entsprechend den Empfehlungen des Kodex überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Nachdem 2017 die Effizienzprüfung mit Unterstützung eines externen Experten durchgeführt wurde, hat der Aufsichtsrat im Dezember 2018 und 2019 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 üben eine Organfunktion bei anderen Unternehmen aus, mit denen Jenoptik in einer Geschäftsbeziehung steht. Sämtliche dieser für Jenoptik nicht wesentlichen Geschäfte erfolgten dabei zu Bedingungen, wie sie auch mit anderen Unternehmen abgeschlossen worden wären. Ausführliche Informationen zu Geschäften mit sogenannten nahestehenden Unternehmen oder Personen finden Sie im Kapitel 8.5 des Konzernanhangs auf Seite 201. Dem Plenum offenzulegende Interessenkonflikte, über die die Hauptversammlung mit diesem Bericht zu informieren wäre, sind im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht aufgetreten.

Die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen nehmen die Aufsichtsratsmitglieder eigenverantwortlich wahr. Sie werden von der Gesellschaft in Form angemessener Kostenerstattung sowie durch Weiterleitung ausgewählter Veranstaltungsangebote gezielt unterstützt. Neue Mitglieder werden bei der Amtseinführung von der Gesellschaft unterstützt.

Ausführliche Informationen zur Corporate Governance finden Sie im Corporate-Governance-Bericht ab Seite 36 des Geschäftsberichts.

## Jahresabschluss und Konzernabschluss

Nach Delegation der entsprechenden Aufgabe vom Aufsichtsrat auf den Prüfungsausschuss bestellte der Prüfungsausschuss nach intensiver Vorprüfung und entsprechend dem Beschluss der Hauptversammlung vom 12. Juni 2019 in seiner Sitzung vom 7. August 2019 EY zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2019. EY ist seit 2016 Abschlussprüfer des Jahres- und Konzernabschlusses für die JENOPTIK AG und den Konzern. Verantwortlicher Prüfungspartner ist erstmalig Herr Steffen Maurer. 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 Prüfung des nichtfinanziellen Berichts mit „limited assurance“ wurde mit einem uneingeschränkten Prüfungsvermerk durch PwC versehen. EY 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 Prüfungsberichte, 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 über die wesentlichen Ergebnisse ihrer Prüfungen und standen für ergänzende Fragen und Auskünfte zur Verfügung. EY informierte auch über Leistungen, die zusätzlich zu den Abschlussprüferleistungen erbracht wurden. Umstände, nach denen die Besorgnis der Befangenheit bestehen könnte, 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 Prüfung der Abschlüsse durch den Prüfungsausschuss.

16	Brief des Vorstands
20	<b>Bericht des Aufsichtsrats</b>
28	Highlights 2019
30	Die Jenoptik-Aktie

Der Aufsichtsrat schloss sich nach umfassender eigener Prüfung und Diskussion dem Ergebnis des Abschlussprüfers sowie der Empfehlung des Prüfungsausschusses an und erhob keine Einwendungen gegen die Ergebnisse der Abschlussprüfung. Er billigte den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss und stellte den Jahresabschluss damit gemäß § 172 Satz 1 AktG fest. Der Aufsichtsrat hat den Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns, der eine Zahlung der Dividende von 0,35 Euro pro dividendenberechtigter Stückaktie vorsieht, mit dem Vorstand ausführlich erörtert und diesem nach eigener Prüfung und Abwägung der Finanzlage der Gesellschaft ebenfalls zugestimmt.

## Veränderungen im Aufsichtsrat und im Vorstand

In der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats hat es im abgelaufenen Geschäftsjahr keine personellen Veränderungen gegeben. Wir freuen uns sehr, dass Herr Dr. Stefan Traeger als Vorstandsvorsitzender für weitere fünf Jahre die eingeleitete Strategie der Jenoptik für mehr Wachstum und Profitabilität erfolgreich voranbringen wird.

Der Aufsichtsrat dankt den Mitgliedern des Vorstands und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre besonderen Leistungen und ihr hohes Engagement im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie unseren Aktionären für das entgegengebrachte Vertrauen.

Jena, im März 2020  
Für den Aufsichtsrat



Matthias Wierlacher  
Vorsitzender

## Jenoptik-Highlights 2019

### Neue Marke, Struktur und Kultur

Unter dem Motto „More Light“ wird der neue Markenauftritt vorgestellt: Jenoptik tritt damit fokussiert als Applikations-spezialist für photonische Technologien auf. Aus der Strategie 2022 werden Änderungen in Kernelementen wie Struktur, Kultur und Marke abgeleitet und auf den Weg gebracht.

### Lösungen aus einer Hand

Jenoptik bündelt ihre deutschen Gesellschaften der Division Light & Optics. Das umfasst alle Aktivitäten rund um photonische Technologien für OEM-Kunden von der Entwicklung über die Produktion bis hin zum Vertrieb.

### Unterstützung für Engagement

Erstmals startet Jenoptik ein konzernweites Programm zur Förderung von Mitarbeitern im Ehrenamt. In der ersten Runde des „Corporate Volunteering“ bewerben sich mehr als 20 Mitarbeiter mit ihren Vereinen für eine finanzielle Unterstützung.

### Neues Produktionsgebäude in Frankreich

In Bayeux in der Normandie hat Jenoptik in moderne Produktionsumgebungen für die industrielle Messtechnik investiert. Der Neubau, zu dem auch ein modernes Labor für pneumatische Messtechnik gehört, wird im April 2019 eröffnet.

### Starke Nachfrage nach Automati- sierungslösungen

In den ersten Monaten erhält die Jenoptik-Tochter Prodomax Automation Ltd. in Nordamerika mehrere Aufträge aus der Automobilindustrie. Sie liefert automatisierte Montagesysteme und -linien, die die Fertigung bei den Automobilkunden effizienter gestalten.

### Auftrag für Geschwindigkeits- überwachung

Die Stadt Köln bestellt bei Jenoptik zehn Blitzeranhänger zur semistationären Geschwindigkeitskontrolle und möchte damit die Verkehrssicherheit flächendeckend erhöhen. In einem robusten Container untergebracht, kann die Messtechnik unabhängig von der Stromversorgung dank Batterien jeweils etwa eine Woche an Unfallschwerpunkten eingesetzt werden.

### 56 neue Auszubildende

Deutschlandweit starten im August deutlich mehr Auszubildende und Studenten der dualen Hochschulen im Jenoptik-Konzern ins Berufsleben als in den Jahren zuvor.

### Lange Nacht der Wissenschaften

Mehr als 3.000 Besucher waren bei der Langen Nacht der Wissenschaften im November auf Entdeckertour bei Jenoptik in Jena, um anhand der Produkte die Innovationskraft von Wissenschaft zu erleben.



## Erstes Streckenradar in Deutschland

Nach der Zulassung durch die Physikalisch-Technische Bundesanstalt wird die Abschnittskontrolle (Section Control) auf deutschen Straßen eingeführt. Mithilfe von Jenoptik-Messtechnik beginnt in Niedersachsen eine Pilotphase, in der Geschwindigkeiten von Fahrzeugen über einen definierten Abschnitt kontrolliert werden.

## Projekt mit Life-Science-Partner

Jenoptik schließt eine langfristige Kooperation mit einem führenden Life-Science-Unternehmen. Basierend auf der Technologie-Plattform JENOPTIK SYIONS sollen Instrumente für die Mikroskopie-Bildverarbeitung entwickelt und hergestellt werden.

## Bilder vom Mars

Wenn die US-Raumfahrtbehörde NASA ihre Mission „Mars 2020“ startet, werden die Bilder, die ab Februar 2021 auf die Erde übertragen werden, von Jenoptik-Objektiven aufgenommen. Das Team in Jupiter, Florida, hat dafür drei Arten von Objektiven entwickelt, die mit den technischen Kameras des Mars-Rovers unter Extrembedingungen eingesetzt werden.

## Neubau für Messtechnik-Fertigung

Am Standort Villingen-Schwenningen investiert Jenoptik in einen Neubau für die industrielle Messtechnik, der bereits im Frühjahr 2020 bezogen werden soll. Die Metrology-Produkte richten sich an Kunden der Automobilindustrie sowie zunehmend an weitere Industriekunden.

## Investition an Berliner Standort

Im Berliner Technologiepark Adlershof investiert Jenoptik in weitere technische Modernisierungen für die Fertigung von Hochleistungs-Laserdioden.

## Langfristiger Auftrag aus Automobilindustrie

Jenoptik liefert ein laseroptisches Subsystem für einen Partikelsensor, den der Automobilzulieferer Hella entwickelt hat. Mit dem Sensor können kleinste Feinstaubkonzentrationen im Inneren des Fahrzeugs und der Umgebung präzise gemessen werden.

## Einer der besten Kommunikatoren

Jenoptik gehört erneut zu den besten Kommunikatoren am deutschen Kapitalmarkt. Das bestätigen der erste Platz im SDax und der dritte Platz im Gesamttranking beim renommierten Kapitalmarkt Wettbewerb „Investors' Darling“.

## Rückkehr in Flächentarifvertrag

Die Verhandlungen mit der IG Metall sind erfolgreich abgeschlossen. Ab 2020 treten die JENOPTIK AG und Jenoptik-Gesellschaften, für die bisher ein Haustarifvertrag galt, dem Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie bei.



# Die Jenoptik-Aktie

## Aktienmärkte

2019 war insgesamt gesehen ein gutes Aktienjahr. Verschiedene Faktoren haben die europäischen Aktienmärkte getrieben. Zum einen haben sich die politischen Risiken im Jahresverlauf verringert. So schwanden beispielsweise die Befürchtungen über eine neue, durch die italienische Haushaltspolitik heraufbeschworene Euro-Krise infolge der Einigung mit der EU-Kommission. Auch die Sorgen, dass es durch einen harten Brexit zu schweren ökonomischen Verwerfungen in Europa kommen würde, nahmen letztlich durch den ausgehandelten Deal ab. Vor allem aber mehrten sich im Verlauf des zweiten Halbjahres die Anzeichen dafür, dass sich der Handelskonflikt zwischen den USA und China beruhigt. Ebenso wichtig war die Kehrtwende der US-Zentralbank, die ihren Leitzinserhöhungskurs abbrach und anschließend einen Zinssenkungszyklus einleitete. Auch die EZB verschob Mitte 2019 die geplante Zinswende bis weit in das nächste Jahr. In Folge gerieten Anleihen unter Druck, wovon wiederum die Bewertung von Dividentiteln profitierte.

Der Dax legte 2019 um 25,2 Prozent auf 13.249 Punkte zu. Noch besser entwickelten sich die Nebenwerte-Indizes. Der MDax und der SDax erreichten neue Höchststände und beendeten das Jahr mit Gewinnen von 30,5 Prozent und 30,8 Prozent. Auch der TecDax erlebte mit einem Plus von 22,3 Prozent auf 3.087 Zähler ein gutes Jahr.

## Kursverlauf der Jenoptik-Aktie

Das Jenoptik-Papier zeigte 2019 keinen einheitlichen Trend. Den ersten Handelstag im Jahr beendete die Aktie mit einem Schlusskurs von 23,74 Euro. Im weiteren Verlauf legte sie kontinuierlich zu und notierte am 24. April auf einem Hoch von 36,45 Euro. In den beiden Folgemonaten gab das Papier seine Gewinne jedoch wieder ab. Zur Jahresmitte verstärkten sich die Unsicherheiten im Automobilssektor, was sich unter anderem auch im Kurs unserer Aktie niederschlug. Das Papier fiel am 16. August auf seinen Jahrestiefstand von 21,00 Euro. Im Schlussquartal konnte sich der Kurs wieder erholen, gefolgt von einer Seitwärtsbewegung in den letzten Tagen des Jahres. Zum Handelsschluss am 30. Dezember 2019 notierte die Jenoptik-Aktie bei 25,48 Euro, was einem Jahres-Plus von 7,3 Prozent entspricht. Die Gesamtaktienrendite von Jenoptik (Total

Shareholder Return), das heißt die Aktienkursentwicklung unter Berücksichtigung der Dividendenzahlung im Geschäftsjahr, belief sich 2019 auf 8,8 Prozent (i.Vj. minus 17,0 Prozent). Die Marktkapitalisierung auf Basis der 57.238.115 ausgegebenen Aktien betrug zum Jahresende 1.458,42 Mio Euro (i.Vj. 1.303,9 Mio Euro).

Im Januar und Februar 2020 war die Stimmung an den internationalen Kapitalmärkten gemischt. Noch zu Jahresbeginn kletterten die Indizes zum Teil wieder auf ihre alten Höchststände. Allerdings ließen ab Mitte Februar die aufkeimenden Ängste über eine weltweite Ausbreitung des Corona-Virus und die damit verbundenen wirtschaftlichen Folgen die Kurse auf breiter Front einbrechen. Diesem Trend konnte sich auch die Jenoptik-Aktie nicht entziehen, sodass das Papier am 28. Februar mit 21,32 Euro aus dem Handel ging. Das entsprach einer Marktkapitalisierung von 1.220,3 Mio Euro. G01 G02

Die Handelsaktivitäten unserer Anleger haben sich im Vergleich zum Vorjahr verringert. Die durchschnittliche Zahl der pro Tag auf Xetra, den Parkettbörsen sowie Tradegate gehandelten Jenoptik-Aktien lag 2019 bei insgesamt 152.355 Stück (i.Vj. 167.748 Stück). Der Handelsumsatz reduzierte sich damit um 9,2 Prozent.

Im TecDax-Ranking der Deutschen Börse lag die Jenoptik-Aktie im Dezember beim Börsenumsatz auf Rang 28 (i.Vj. 25). Bei der Marktkapitalisierung bezogen auf den Freefloat belegte das Unternehmen Platz 23 (i.Vj. 20).

Unter den 70 Titeln im SDax lag die JENOPTIK AG am Jahresende bei der Marktkapitalisierung auf Platz 7 (i.Vj. 10) und beim Handelsvolumen auf Platz 23 (i.Vj. 19).



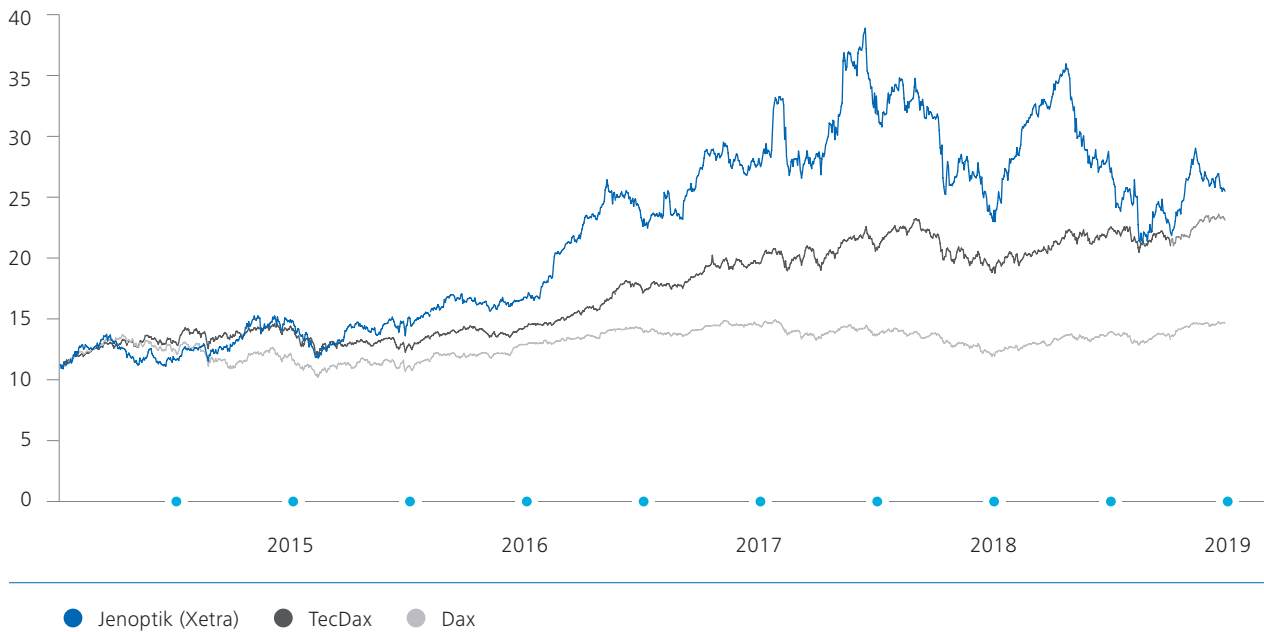
Aktuelle Informationen zur Jenoptik-Aktie sowie zur Entwicklung des Jenoptik-Konzerns finden Sie auf der Internetseite [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) oder auf Twitter. Unsere Finanzberichte sind auch über die „Jenoptik App für Unternehmenspublikationen“ abrufbar



## G01 Kursentwicklung 2. Januar 2019 bis 28. Februar 2020 (indexiert in EUR)



## G02 Kursentwicklung 2015 bis 2019 (indexiert in EUR)



## Aktionärsstruktur

Der Streubesitz des Unternehmens betrug zum Ende des Geschäftsjahres unverändert 89 Prozent. G03



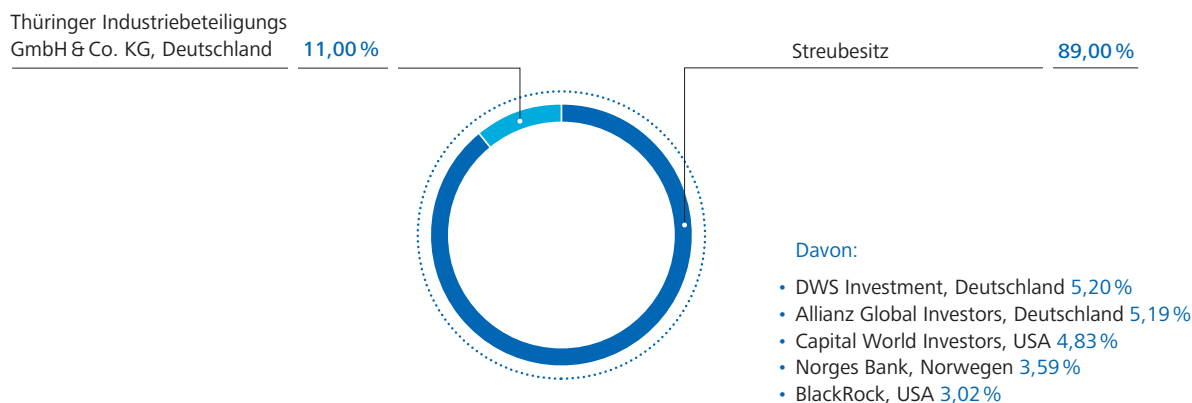
Im Jahresverlauf 2019 erreichten uns verschiedene Stimmrechtsmitteilungen institutioneller Investoren über den Kauf bzw. Verkauf größerer Aktienpositionen, die von der Gesellschaft veröffentlicht wurden.

Weitere Informationen sind im Anhang im Kapitel Eigenkapital sowie unter [www.jenoptik.de](http://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, für Forschung und Entwicklung 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 2018 eine Dividende in Höhe von 0,35 Euro je Aktie (i.Vj. 0,30 Euro) an die Anteilseigner aus. Trotz des gesunkenen Ergebnisses je Aktie von 1,18 Euro (i.Vj. 1,53 Euro) setzen Vorstand und Aufsichtsrat ihre kontinuierliche Dividendenpolitik auch im aktuellen Jahr fort. Insbesondere vor dem Hintergrund der erfolgreichen Entwicklung 2019 schlagen die Gremien der Hauptversammlung 2020 eine 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 29,7 Prozent (i.Vj. 22,9 Prozent).

## G03 Aktionärsstruktur (Stand: 28. Februar 2020)\*



\* auf Basis der eingegangenen Stimmrechtsmitteilungen

## 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.

Zum Jahresende waren insgesamt 42.526 Aktionäre (i.Vj. 42.745) im Aktienregister eingetragen, davon 477 institutionelle Inves-

toren (i.Vj. 457) und 42.049 (i.Vj. 42.288) private Anleger. Die institutionellen Investoren hielten dabei nahezu unverändert einen Anteil am Grundkapital der Gesellschaft von 79,80 Prozent (i.Vj. 79,83 Prozent), die Privatanleger folglich von 20,20 Prozent (i.Vj. 20,17 Prozent).

Im jährlich stattfindenden Wettbewerb „Investors' Darling“ der HHL Leipzig Graduate School of Management und dem manager magazin hat Jenoptik den ersten Platz im SDax belegt und wurde damit als bester Kapitalmarktkommunikator unter allen 70 SDax-Unternehmen ausgezeichnet. Im Gesamtranking aller 160 Dax-Mitglieder landete Jenoptik auf dem dritten Platz.

## T02 Kennzahlen zur Jenoptik-Aktie

	2019	2018	2017	2016	2015
Schlusskurs (Xetra Jahresende) in EUR	25,48	22,78	27,55	16,43	14,39
Höchstkurs/Tiefstkurs (Xetra) in EUR	36,45/21,00	39,48/22,78	29,68/16,11	16,65/11,14	15,01/10,22
Performance absolut in EUR/relativ in Prozent	1,74/7,33	-5,02/-18,1	10,78/64,28	1,84/12,6	3,79/35,8
Ausgegebene Stückaktien (31.12.) in Mio	57,24	57,24	57,24	57,24	57,24
Marktkapitalisierung (Xetra Jahresende) in Mio EUR	1.458,4	1.303,9	1.576,9	940,1	823,7
Durchschnittlicher Tagesumsatz in Stück <sup>1)</sup>	152.355	167.748	152.928	107.183	224.488
KGV (Basis Höchstkurs)/KGV (Basis Tiefstkurs)	30,9/17,8	25,8/14,9	23,4/12,7	16,7/11,1	17,3/11,8
Operativer Cashflow je Aktie in EUR	2,12	2,61	1,84	1,91	1,60
Konzernergebnis pro Aktie in EUR	1,18	1,53	1,27	1,00	0,87

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

## T03 Dividendenkennzahlen

	2019	2018	2017	2016	2015
Dividende je Aktie in EUR	0,35	0,35	0,30	0,25	0,22
Ausschüttungssumme in Mio EUR	20,0	20,0	17,2	14,3	12,6
Dividendenrendite <sup>1)</sup> in %	1,4	1,5	1,1	1,5	1,5
Payout Ratio <sup>2)</sup> in %	29,7	22,9	23,7	24,9	25,4
Total Shareholder Return in %	8,8	-17,0	65,8	14,1	37,6

<sup>1)</sup> bezogen auf den Jahresschlusskurs

<sup>2)</sup> bezogen auf das Ergebnis der Aktionäre

Bewertet wurden das Finanzreporting, die Investor-Relations-Arbeit und -Präsentation einschließlich der digitalen Kommunikation sowie erstmals auch die Kommunikation zur Corporate Social Responsibility (CSR). Entscheidend für die Platzierung waren vor allem die Erläuterung der Strategie und deren Umsetzung sowie die konkrete und detaillierte Berichterstattung der Ertrags-, Finanz- und Risikolage. Dazu kam ein gutes Feedback von Aktienanalysten und Fondsmanagern.

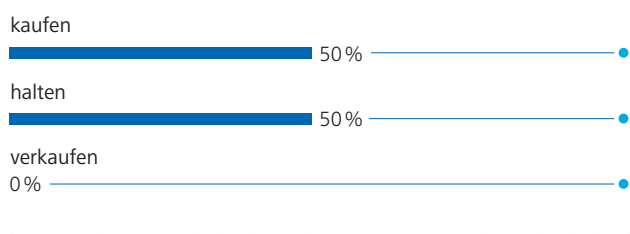
Mehr als 300 Aktionäre, die etwa 65 Prozent des Grundkapitals vertraten, sowie zahlreiche Gäste nahmen an der ordentlichen Hauptversammlung der JENOPTIK AG am 12. Juni 2019 in Weimar teil. Mehrheitlich entlasteten die Anteilseigner den Vorstand und Aufsichtsrat und stimmten der Zahlung einer erhöhten Dividende sowie allen anderen zur Abstimmung stehenden Tagesordnungspunkten zu.

Im Geschäftsjahr 2019 intensivierte das Unternehmen nochmals seine Investor-Relations-Aktivitäten insbesondere im Rahmen der Investorenansprache außerhalb von Deutschland und präsentierte sich auf 12 (i.Vj. 10) Kapitalmarktkonferenzen an internationalen Finanzschauplätzen, unter anderem in Frankfurt am Main, London, New York und Zürich.

Darüber hinaus führte Jenoptik insgesamt 19 (i.Vj. 23) Roadshows in Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Luxemburg, Österreich, Irland 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 interessierte Investoren die Gelegenheit, Jenoptik-Standorte zu besichtigen. Im November 2019 führte Jenoptik den 7. Capital Market Day in Jena durch. Vorstand und Management informierten Investoren, Analysten sowie Bankenvertreter über den Stand der strategischen Entwicklung des Konzerns und seiner Divisionen und gaben einen Ausblick auf die mittelfristigen Ziele.

Im Jahresverlauf 2019 veröffentlichten 11 (i.Vj. 11) Analysten Empfehlungen zur Jenoptik-Aktie: Baader Helvea, Bankhaus Lampe, Bankhaus Metzler, Deutsche Bank, DZ Bank, Hauck & Aufhäuser, HSBC, Independent Research, Kepler Cheuvreux, LBBW, und Warburg Research. Am 31. Dezember 2019 betrug das durchschnittliche Kursziel der Jenoptik-Aktie nach Einschätzung der Analysten 28,95 Euro (i.Vj. 31,91 Euro).  
G04

## G04 Analystenempfehlungen (Stand: 28. Februar 2020)



# Corporate Governance

» Kurz gesagt «

Die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß

## § 161

AktG wurde im Dezember 2019  
von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam  
verabschiedet.

Die Übernahmerechtlichen 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 und auch des zusammengefassten Lageberichts.



Die Erklärung zur Unternehmensführung sowie die aktuelle Entsprechenserklärung und die Erklärungen der vergangenen Jahre sind auf unserer Internetseite unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Investoren/Corporate-Governance dauerhaft zugänglich

### Corporate Governance

Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG bekennen sich zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und -kontrolle, die auf eine langfristige Wertschöpfung ausgerichtet ist. Sie sehen in guter Corporate Governance die Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg und zugleich einen wichtigen Beitrag, um Vertrauen von Aktionären, Geschäftspartnern, Mitarbeitern sowie der breiten Öffentlichkeit in Jenoptik zu stärken.

Vorstand und Aufsichtsrat orientieren sich an den anerkannten Standards und 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 Umsetzung der Regelungen des Kodex befasst. Die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG wurde im Dezember 2019 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 2019

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 2018 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 2019 | JENOPTIK AG

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Dr. Stefan Traeger

Matthias Wierlacher

## 36 Corporate-Governance-Bericht

41 Übernahmerechtliche Angaben/Erläuterungen


45 Vergütungsbericht

## Hauptversammlung

Die Aktionäre der JENOPTIK AG nehmen ihre Rechte in der mindestens einmal jährlich stattfindenden Hauptversammlung wahr. Jede Aktie gewährt eine Stimme – Sonderstimmrechte bestehen nicht. Seit September 2018 sind die Aktien der JENOPTIK AG Namensaktien. Die Inhaber der Aktien müssen sich 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](http://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 Lage und Entwicklung des Unternehmens. Dabei folgen wir dem Grundsatz, die Kapitalmarktteilnehmer sowie die interessierte Öffentlichkeit gleichberechtigt, kontinuierlich und aktuell 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 Finanzberichten und -mitteilungen 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, Präsentationen, der Finanzkalender, die Satzung sowie weitere Informationen stehen auch auf der Internetseite der Jenoptik unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. 


Den gesetzlichen Vorgaben der EU-Marktmissbrauchsverordnung 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 2019 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-Marktmissbrauchsverordnung mitgeteilt. 

## Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Der Jenoptik-Konzern verfügte zum 31. Dezember 2019 – 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 siehe Kapitel „Die Jenoptik-Aktie“



Directors'-Dealings-Veröffentlichungen der Vorjahre siehe [www.jenoptik.de](http://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

Jenoptik stellt den Konzernabschluss sowie sämtliche Konzernzwischenabschlüsse nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden handelsrechtlichen Vorschriften auf, 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) und des Aktiengesetzes. Der Konzern- und der Jahresabschluss einschließlich des zusammengefassten Lageberichts werden durch den Abschlussprüfer geprüft. Die Hauptversammlung hat am 12. Juni 2019 auf Vorschlag des Aufsichtsrats die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, („EY“) zum Abschluss- und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2019 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 erstmals Steffen Maurer die Funktion des verantwortlichen Wirtschaftsprüfers.



Detaillierte Informationen zum Risiko- und Chancenmanagement und zur Internen Revision siehe Risiko- und Chancenbericht ab Seite 117

Der Aufsichtsrat hat mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass dieser den Aufsichtsratsvorsitzenden über Ausschluss- und Befangenheitsgründe sowie über alle wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unterrichtet, die während der Prüfung auftreten. 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 2019 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 von 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

Zu den Grundsätzen einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung gehört für Jenoptik, Chancen und Risiken, die sich aus unternehmerischem Handeln ergeben können, kontinuierlich und verantwortungsvoll abzuwägen. 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

Wirtschaftlicher Erfolg und die Verantwortung für unser Handeln sind für uns zwei voneinander untrennbare Ziele. Daher gehört auch die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und internen Regelwerken für Jenoptik zu einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Die Beachtung national und international anerkannter Compliance-Anforderungen ist fester Bestandteil unserer Risikoprävention und der Prozesse des Jenoptik-Compliance-Management-Systems (CMS). Die Basis des CMS bilden die Jenoptik-Werte, unser Verhaltenskodex sowie die Konzernrichtlinien und Prozessbeschreibungen von Jenoptik, 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. Im Vorstand ist der Vorsitzende Dr. Stefan Traeger für den Bereich Compliance & Risk Management verantwortlich.



## 36 Corporate-Governance-Bericht

41 Übernahmerechtliche Angaben/Erläuterungen

45 Vergütungsbericht

Die weltweiten Compliance-Aktivitäten werden durch das Kompetenzzentrum in Deutschland koordiniert und durch lokale Experten in den Regionen Nordamerika und Asien/Pazifik unterstützt.

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 regelwidrigen 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 (Whistleblowing-System) im Jenoptik-Intranet, per Telefon oder via E-Mail zur Verfügung.

Mit den implementierten Konzernrichtlinien 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 Konzernrichtlinien wurden 2019 in einem strukturierten Prozess unter Beteiligung der Zentralbereiche, Divisionen und Regionen überarbeitet. Die Neufassung verringert den Umfang der auf Konzernebene geregelten Inhalte und gibt erstmals ein global einheitliches Rahmenwerk vor. Dieses kann durch Zentralbereiche, Divisionen und Regionen entsprechend ihren jeweiligen Anforderungen mit detaillierteren Regelungen unteretzt werden. Die Richtlinien werden jährlich überprüft und ggf. erweitert oder aktualisiert. Über Intranetportale werden die Richtlinien allen Mitarbeitern weltweit in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt sowie eine verpflichtende Lesebestätigung angefordert. Die neue Konzernrichtlinienstruktur ist seit dem 1. Januar 2020 gültig.


Durch regelmäßige Online-Schulungen und Präsenzveranstaltungen für die in- und ausländischen Unternehmenseinheiten werden die Mitarbeiter für Compliance-relevante Themengebiete wie Korruptionsprävention, Kartellrecht sowie Datenschutz sensibilisiert und damit vertraut gemacht. 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. 



Verhaltenskodex  
siehe [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Investoren/Corporate Governance



Weitere Informationen zu Compliance und zum Lieferantenmanagement siehe Kapitel „Nicht-finanzieller Bericht“



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

## Ziele der Zusammensetzung sowie Kompetenzprofil des Aufsichtsrats



Nähere Angaben zu den Festlegungen von Zielgrößen zur Frauenquote siehe [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Investoren/Corporate Governance in der Erklärung zur Unternehmensführung

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 für seine Zusammensetzung festgelegt, die dem Gedanken der Vielfalt („Diversity“) Rechnung tragen. Zusätzlich hat der Aufsichtsrat ein Anforderungs- und Kompetenzprofil erarbeitet, um sicherstellen, dass im Gremium sämtliche Fähigkeiten und 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 sowie
- 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](http://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. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind alle derzeitigen Anteilseignervertreter entsprechend der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 unabhängig. 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 sowie zur Umsetzung der Ziele bezüglich der Zusammensetzung des Aufsichtsrats finden Sie im Bericht des Aufsichtsrats ab Seite 20 und im Konzernanhang ab Seite 206 in diesem Geschäftsbericht sowie in der Erklärung zur Unternehmensführung unter [www.jenoptik.de](http://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 §§ 289a, 315a HGB gemäß dem Übernahmerrichtlinien-Umsetzungsgesetz

Die Angaben sind Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts.

### 1. Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals

Zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2019 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 WpHG 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-Mailadressen 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 5.15 „Eigenkapital“ ab Seite 179.

### 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 2019 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 11. Juni 2024 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 2019“). 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 im 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 10 Prozent des zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Ermächtigung bestehenden Grundkapitals bzw. – falls dieser Wert geringer ist – auf 10 Prozent des zum Zeitpunkt der Ausübung bestehenden Grundkapitals beschränkt. Auf diese Höchstgrenze von 10 Prozent sind Aktien anzurechnen, die (i) zur Bedienung von Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen, die während der Laufzeit des genehmigten Kapitals unter Ausschluss des Bezugsrechts ausgeben 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. Das Genehmigte Kapital 2019 wurde bisher nicht ausgenutzt.

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 erfolgt; ferner sind Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Bezugsrechtsausschluss unter einem genehmigten Kapital ausgeben 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 8 der Einladung zur Hauptversammlung 2017 zu entnehmen, die auf unserer Internetseite unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Investoren/Hauptversammlung veröffentlicht ist. Die Ermächtigung zur Ausgabe von Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen wurde bisher nicht ausgenutzt.

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](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Investoren/Hauptversammlung beschrieben. Zum 31. Dezember 2019 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 die nachfolgend beschriebenen Finanzierungsverträge mit einem ausgenutzten Gesamtvolumen von rund 104,4 Mio Euro (i.Vj. 120,0 Mio Euro).

Die Bedingungen für die Annahme eines Kontrollwechsels sind in den Kreditverträgen jeweils unterschiedlich ausgestaltet. Bei den Schuldscheindarlehen mit einem ausgenutzten Gesamtvolumen von 90,5 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 zum 31. Dezember 2019 13,9 Mio Euro (i.Vj. 17,0 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 im Geschäftsjahr 2019 geltende System der erfolgsabhängigen Vergütung des Vorstands wurde 2016/2017 vom Aufsichtsrat unter Mitwirkung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters beschlossen.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 wurde das System der einjährigen variablen Vergütung angepasst. Details hierzu finden Sie unter Punkt III. dieses Vergütungsberichts.

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

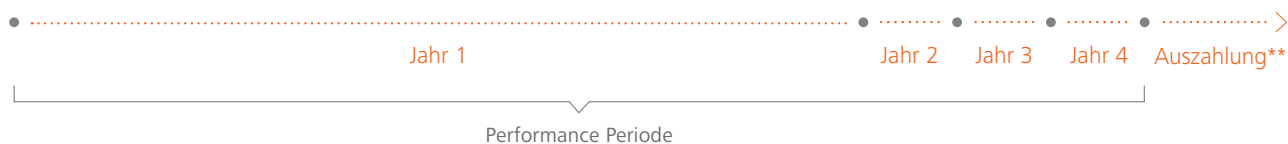
### I. Erfolgsunabhängige Vergütung

**Fixum.** Die erfolgsunabhängige Grundvergütung wird anteilig pro Monat ausgezahlt. Sie betrug 2019 für Dr. Stefan Traeger insgesamt 600 TEUR sowie für Hans-Dieter Schumacher 450 TEUR.

**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 2019 für Dr. Stefan Traeger 200 TEUR und für Hans-Dieter Schumacher 160 TEUR.

## 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

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 Kalenderjahres 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) wird in Form sogenannter **Performance Shares** gewährt. Hierzu werden den Vorstandsmitgliedern jährlich virtuelle Aktien zugeteilt. Für jede gewährte Tranche der Performance Shares wird nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode die Zielerreichung ermittelt und 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.

**Tantieme.** Nach Ablauf des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat den Grad der Erreichung der für diese Komponente vereinbarten finanziellen Ziele fest. Die finanziellen Ziele für das Jahr 2019 und ihre Gewichtung sind in untenstehender Grafik dargestellt. G06

Der Maßstab für die Bestimmung des Zielerreichungsgrades muss nicht linear verlaufen, das heißt, eine Zielerreichung von 200 Prozent erfordert nicht zwingend eine Verdopplung des Ausgangswertes 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.

## 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	

\* ab 1.1.2020 angepasste finanzielle Ziele, siehe III.



Die für 2019 vereinbarten finanziellen Ziele sind in untenstehender Tabelle 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 der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands, wie zum Beispiel erfolgreich durchgeführter Akquisitionsvorhaben, und bestimmter Stakeholder Ziele, wie zum Beispiel aus den Bereichen Nachhaltigkeit/Corporate Social Responsibility, Mitarbeiterzufriedenheit und Diversity. Über diesen Multiplikator kann der Aufsichtsrat die Tantieme im Sinne einer Malus-Regelung auch bei einer guten Erreichung oder Übererfüllung der finanziellen Ziele um bis zu 20 Prozent reduzieren, wenn es beispielsweise in dem Verhalten des Vorstandsmitglieds gewichtige Gründe gibt, die aber nicht schwerwiegend genug sind, eine Kündigung oder eine Haftung wegen Pflichtverletzung zu begründen oder eine Vergütungsreduzierung nach § 87 Abs. 2 AktG nicht möglich ist.

Dr. Stefan Traeger erhält bei 100-prozentiger Zielerreichung und einem Multiplikator von 1,0 eine Tantieme 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.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat auf Basis seiner Einschätzung in Bezug auf die individuellen und kollektiven Leistungen der Vorstandsmitglieder, der Zusammenarbeit in den Gremien sowie der Umsetzung verschiedener Stakeholderziele für das Geschäftsjahr 2019 für beide Vorstandsmitglieder beschlossen, dem Aufsichtsrat die Anwendung eines Multiplikators in Höhe von 0,95 vorzuschlagen. T05

## T04 Für 2019 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*	80,0	40,0	100,0
EBITDA-Marge in %	15,0	10,0	20,0

\* Ohne Akquisitionseffekte

## T05 Tatsächliche Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung 2019 und Zahlung in TEUR

Zielgröße	Geschäftsjahr 2019 Tatsächlich erreicht	Zielerreichung	Zahlung bei Dr. Stefan Traeger	Zahlung bei Hans-Dieter Schumacher
Umsatzwachstum	2,5 %	< 50 %	0	0
Free Cashflow*	78,3 Mio Euro	97,88 %	58,7	39,2
EBITDA-Marge	15,7 %	114 %	136,8	91,2
Multiplikator	0,95			
<b>Summe</b>			<b>185,8</b>	<b>123,8</b>

\* Ohne Akquisitionseffekte

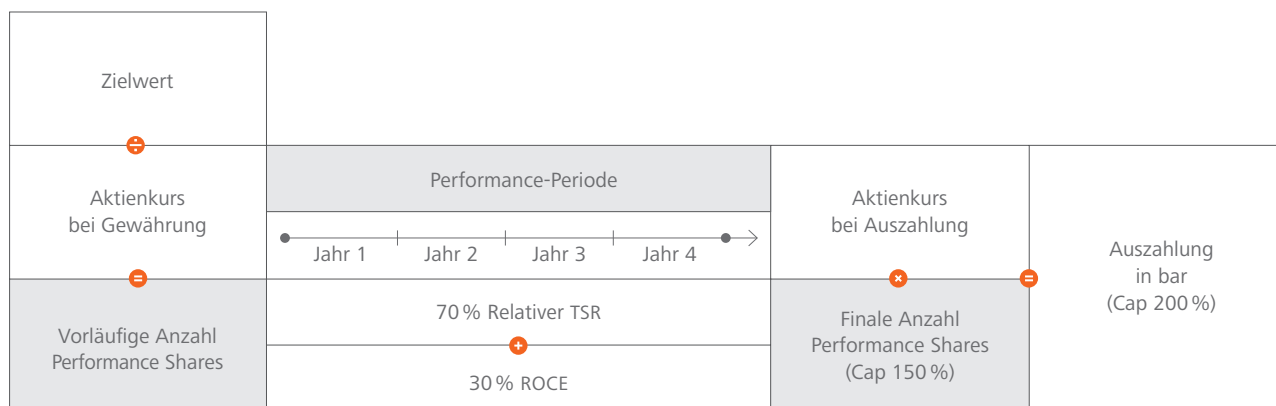
**Performance Shares:** Ausgehend von einem Wert von 400 TEUR bei Dr. Stefan Traeger und 300 TEUR bei Hans-Dieter Schumacher werden dem Vorstandsmitglied im 1. Quartal eines jeden Geschäftsjahres Performance Shares zugeteilt. Zur Ermittlung der vorläufigen Anzahl der zuzuteilenden Performance Shares wird der erwähnte Ausgangswert durch den durchschnittlichen volumengewichteten 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 2019 betrug 31,97 Euro. Somit wurden Dr. Stefan Traeger insgesamt 12.512 und Hans-Dieter Schumacher 9.384 Performance Shares vorläufig zugeteilt (Tranche 2019). Für jede Tranche werden langfristige Erfolgsziele vereinbart, deren Erreichen jeweils nach Ablauf der vierjährigen „Performance-Periode“ gemessen wird. Für die 2019 vorläufig

zugeteilten Performance Shares erfolgt die Messung der Erreichung der Erfolgsziele Anfang 2023. G07

Die Berechnung des ROCE und des relativen TSR erfolgt nach der im Glossar auf Seite 224 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 Eineinhalbfache der vorläufig zugeteilten Performance Shares begrenzt („Zuteilungscap“). Bei einer Zielerreichung von weniger als 50 Prozent entfällt der Anspruch auf finale Zuteilung von Performance Shares.

## G07 Mehrjährige variable Vergütung



## T06 Erfolgsziele und ihre Gewichtung für die Tranche 2019 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%

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. 

### III. Änderungen des Vergütungssystems ab 2020

Mit Wirkung ab 1. Januar 2020 wurde die Zielmetrik der einjährigen variablen Vergütung des Vorstands, der Tantieme, angepasst. Danach sind 30 Prozent der Tantieme zu 100 Prozent


erreicht, wenn das Umsatzwachstum aus der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Jahresplanung für den Jenoptik-Konzern für das betreffende Jahr erreicht wird. 10 Prozent der Tantieme sind zu 100 Prozent erreicht, wenn ein bestimmter, auf neue Akquisitionen entfallender Umsatz erreicht wird. 40 Prozent der Tantieme bemessen sich nach der in der Jahresplanung enthaltenen EBITDA-Marge. Das bisherige Free-Cashflow-Ziel, das nach wie vor 20 Prozent der Tantieme ausmacht, wird durch ein Ziel ersetzt, das zu 100 Prozent erreicht ist, wenn das Verhältnis von Free Cashflow zum EBITDA des betreffenden Jahres (sogenannte „Cash-Conversion-Rate“) den sich aus der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Jahresplanung ergebenden Wert erreicht. Außer bei dem Akquisitionsziel bleiben ungeplante Beträge aus Akquisitionen oder Desinvestitionen von Unternehmen oder Unternehmensteilen bei der Zielabrechnung unberücksichtigt.

Im Zuge der am 29. Juli 2019 vom Aufsichtsrat beschlossenen Wiederbestellung von Dr. Stefan Traeger als Vorstandsvorsitzender für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis zum Ablauf des 30. Juni 2025 wurde das Vergütungssystem des Vorstands mit Wirkung ab 1. Juli 2020 in weiteren Punkten angepasst. Für den Fall einer Ablehnung des Vergütungssystems und/oder des Vergütungsberichts durch die Hauptversammlung verpflichten sich die Mitglieder des Vorstands, in Gespräche über eine Anpassung des Vergütungssystems einzutreten. Daneben wurde ein Recht der Gesellschaft auf Rückzahlung der mehrjährigen variablen Vergütung (sogenannter **Clawback**) vereinbart, falls sich nach deren Auszahlung innerhalb von drei Jahren herausstellt, dass einer der testierten und festgestellten Konzernabschlüsse während der vierjährigen Performance-Periode objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste.

Mit Dr. Stefan Traeger wurde eine Anpassung der Vergütungshöhe wie folgt vereinbart:

## T07 Vergütung Dr. Stefan Traeger

in TEUR	Tantieme (bei 100% Zielerreichung und Multi- plikator von 1,0)		Ausgangswert Performance Shares
	Fixum		
Seit Mai 2017	600,0	300,0	400,0
ab Juli 2020	650,0	320,0	430,0
ab Juli 2023	700,0	340,0	460,0

  
 Zur Höhe einer etwaigen Abfindung im Falle eines Kontrollwechsels siehe Kapitel Übernahmerechtliche Angaben und Erläuterungen auf Seite 44

## T08 Vorstandsvergütung – Gewährte Zuwendungen

Dr. Stefan Traeger  
Vorsitzender des Vorstands

in EUR	2019				2018
	Tatsächlich	Mindestens	100 %	Maximal	
Festvergütung	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000
Nebenleistungen	18.034	18.034	18.034	18.034	14.956
<b>Summe</b>	<b>618.034</b>	<b>618.034</b>	<b>618.034</b>	<b>618.034</b>	<b>614.956</b>
Einjährige variable Vergütung	185.752	0	300.000	600.000	521.664
Mehrjährige variable Vergütung	376.248	0	400.000	800.000	324.274
davon Performance Shares 2019 (Performance Periode bis 2022)	376.248 *	0	400.000	800.000	0
davon Performance Shares 2018 (Performance Periode bis 2021)	0 *	0	0	0	324.274
davon bei LTI Dividenden auf ausstehende LTI Tranchen	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
<b>Summe</b>	<b>1.180.034</b>	<b>618.034</b>	<b>1.318.034</b>	<b>2.018.034</b>	<b>1.460.894</b>
Versorgungsaufwand	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.380.034</b>	<b>818.034</b>	<b>1.518.034</b>	<b>2.218.034</b>	<b>1.660.894</b>

\* beizulegender Zeitwert im Zeitpunkt der vorläufigen Zuteilung

## Individualisierte Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder

Die Tabellen T08 und T09 beinhalten die im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten Vergütungsbestandteile für Dr. Stefan Traeger und Hans-Dieter Schumacher. In den Übersichten wird dabei zwischen den sechs Komponenten Festvergütung, Nebenleistungen, erfolgsabhängiger variabler Vergütung mit einjähriger (Tantieme) und mehrjähriger Bemessungsgrundlage (Performance Shares) und Versorgungsaufwand unterschieden.

Nach dem Grad der Zielerreichung für die Tantieme (siehe Tabelle T05) und bei Annahme des vom Personalausschuss empfohlenen Multiplikators von 0,95 beträgt die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 vorbehaltlich der Zustimmung des Aufsichtsrats für Dr. Stefan Traeger 185,8 TEUR

in bar und für Hans-Dieter Schumacher 123,8 TEUR in bar. Für die Tranche 2019 wurden Dr. Stefan Traeger 12.512 und Hans-Dieter Schumacher 9.384 Performance Shares vorläufig zugeteilt. Ob und in welcher Höhe die in 2019 vorläufig zugeteilten Performance Shares final zugeteilt und in bar ausbezahlt werden können, entscheidet sich Anfang 2024 in Abhängigkeit von der Erreichung der 2019 vereinbarten mehrjährigen Ziele (Grafik G07).

Weitere Angaben zur anteilsbasierten Vergütung mittels Performance Shares/virtueller Aktien sind im Anhang unter Punkt 5.20 ab Seite 186 aufgeführt. Wir betrachten diese ebenfalls als Bestandteil dieses Vergütungsberichts.

## T08 Vorstandsvergütung – Gewährte Zuwendungen

Hans-Dieter Schumacher  
Mitglied des Vorstands

in EUR	2019				2018
	Tatsächlich	Mindestens	100 %	Maximal	
Festvergütung	450.000	450.000	450.000	450.000	437.500
Nebenleistungen	18.390	18.390	18.390	18.390	18.337
<b>Summe</b>	<b>468.390</b>	<b>468.390</b>	<b>468.390</b>	<b>468.390</b>	<b>455.837</b>
Einjährige variable Vergütung	123.834	0	200.000	400.000	347.776
Mehrfährige variable Vergütung	301.552	19.366	319.366	619.366	257.868
davon Performance Shares 2019 (Performance Periode bis 2022)	282.186 *	0	300.000	600.000	0
davon Performance Shares 2018 (Performance Periode bis 2021)	0 *	0	0	0	243.217
davon bei LTI Dividenden auf ausstehende LTI Tranchen	19.366	19.366	19.366	19.366	14.651
<b>Summe</b>	<b>893.776</b>	<b>487.756</b>	<b>987.756</b>	<b>1.487.756</b>	<b>1.061.481</b>
Versorgungsaufwand	160.000	160.000	160.000	160.000	160.000
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.053.776</b>	<b>647.756</b>	<b>1.147.756</b>	<b>1.647.756</b>	<b>1.221.481</b>

\* beizulegender Zeitwert im Zeitpunkt der vorläufigen Zuteilung

## T09 Vorstandsvergütung – Zufluss

Dr. Stefan Traeger  
Vorsitzender des Vorstands

Hans-Dieter Schumacher  
Mitglied des Vorstands

in EUR	2019		2018	
	Dr. Stefan Traeger	Hans-Dieter Schumacher	Dr. Stefan Traeger	Hans-Dieter Schumacher
Festvergütung	600.000	450.000	600.000	437.500
Nebenleistungen	18.034	18.390	14.956	18.337
<b>Summe</b>	<b>618.034</b>	<b>468.390</b>	<b>614.956</b>	<b>455.837</b>
Einjährige variable Vergütung	521.664	347.776	200.000	235.330
Mehrfährige variable Vergütung	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>1.139.698</b>	<b>816.166</b>	<b>814.956</b>	<b>691.167</b>
Versorgungsaufwand	200.000	160.000	200.000	160.000
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.339.698</b>	<b>976.166</b>	<b>1.014.956</b>	<b>851.167</b>

## 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 Betrages gezahlt. Entsprechendes gilt bei mehreren Sitzungen an einem Tag ab der zweiten Sitzung. Nachgewiesene Auslagen, die im Zusammenhang mit einer Sitzung stehen, werden zusätzlich zu dem Sitzungsgeld, bei inländischen Sitzungen begrenzt auf 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 2019 wurden für die im Januar 2020 zu zahlende Festvergütung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse 758,4 TEUR (brutto, nach Steuereinbehalt gemäß § 50a Abs. 1 Nr. 4 EStG) als Verbindlichkeiten passiviert. 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 Seite 208



# Zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht

» Kurz gesagt «

Im abgelaufenen Geschäftsjahr  
konnte Jenoptik den Engagement Score auf

# 72 %

und damit um 4 Prozentpunkte verbessern.

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

# Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz


## Aufstellung und Geschäftsmodell



Weiterführende Informationen zu Geschäftsmodell und Märkten siehe Seite 74

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 Produkten leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen sowie zur Schonung und effizienten Nutzung von Ressourcen.

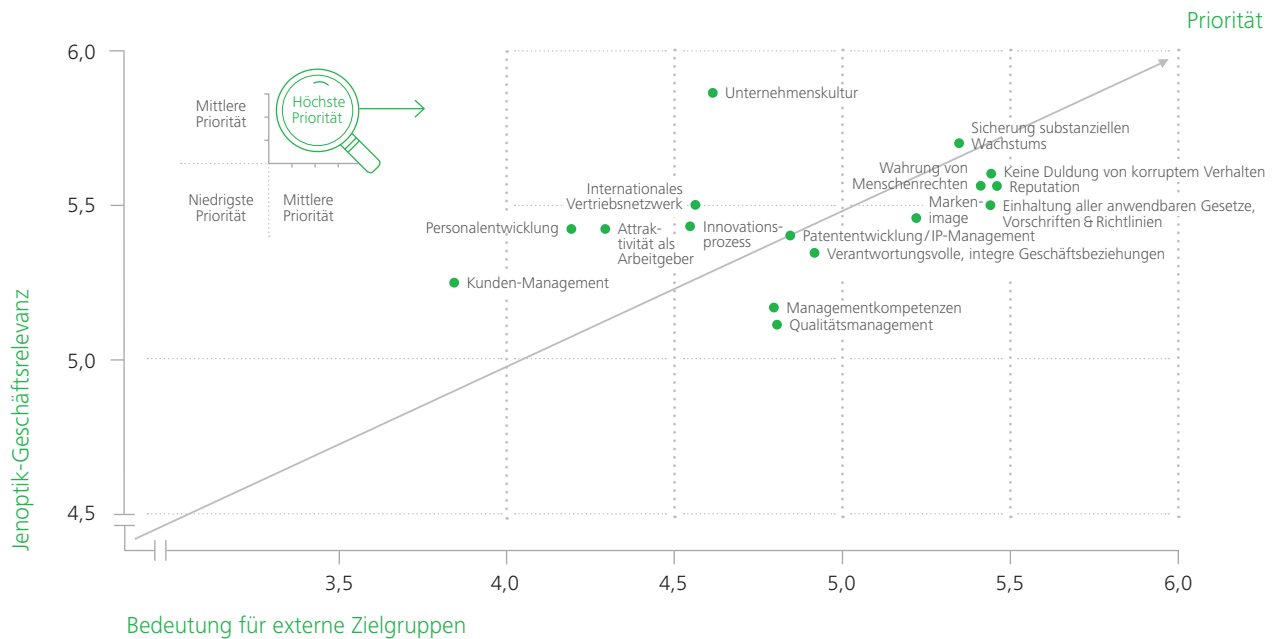
Seit Anfang 2019 berichtet Jenoptik in der neuen Organisationsstruktur in den Divisionen Light & Optics, Light & Production, Light & Safety sowie der selbstständigen Beteiligung VINCORION. Mit dem überwiegenden Teil des Leistungsspektrums ist Jenoptik im Photonik-Markt tätig und Lieferant von hochwertigen

Investitionsgütern. Damit ist der Konzern vorrangig Technologiepartner von Industrieunternehmen und öffentlichen Auftraggebern. 

## 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, liegt das Thema Nachhaltigkeit bei Jenoptik im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden. Die Abteilung Investor Relations & Sustainability hat seit Mitte 2019 die Verantwortung für das konzernweite Nachhaltigkeitsmanagement von Jenoptik und berichtet regelmäßig an Vorstand und Aufsichtsrat. Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit – bestehend aus Vertretern der Abteilungen Investor Relations & Sustainability,

## G08 Wesentlichkeits-Matrix





Kommunikation & Marketing, Human Resources, Finanzen, Umweltmanagement sowie Compliance & Risk Management – diskutiert regelmäßig relevante Querschnittsthemen.

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-RL-UG) gemäß §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 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 2019. Die Angaben im nichtfinanziellen Bericht gelten für den Konzern und die JENOPTIK AG gleichermaßen, voneinander abweichende Angaben sind kenntlich gemacht. 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 die Risikobetrachtung wurden gemäß den Anforderungen des CSR-RL-UG erstellt. Gemäß § 315b Abs. 1 Satz 3 HGB wird dabei zu einzelnen Aspekten auch auf andere im Konzernlagebericht enthaltene Angaben verwiesen. Die nach-

folgende Auflistung zeigt alle für den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht relevanten Bestandteile im Lagebericht.

- Geschäftsmodell siehe Seite 74
- Strategie siehe Seite 77 ff.
- F+E/Innovationsmanagement siehe Seite 84 ff.
- Risiken und Chancen ab Seite 117
- Diversitätskonzept siehe Erklärung zur Unternehmensführung, [www.jenoptik.de/investoren/corporate-governance](http://www.jenoptik.de/investoren/corporate-governance)

## Wesentlichkeitsanalyse

Jenoptik steht im kontinuierlichen Dialog mit den Stakeholdern. Auf Basis der Analyse und unabhängigen Bewertung aller 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, erfolgte 2019 eine weitere Priorisierung in Form zusätzlicher nichtfinanzieller Ziele (siehe Tabelle Seite 57). Die Ergebnisse der Gesamtbewertung sind in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst und waren auch 2019 uneingeschränkt gültig. 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 T10


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

## T10 Für Jenoptik wesentliche Themen

Mitarbeiterbelange	Umweltbelange	Soziales Engagement	Menschenrechte	Anti-Korruption	Sonstige Themen
<u>Unternehmenskultur</u>	<u>Umweltmanagement</u>	<u>Engagement in Wissenschaft &amp; Bildung, Kunst &amp; Kultur sowie sozialen Projekten</u>	<u>Wahrung von Menschenrechten</u>	<u>Keine Duldung von korruptem Verhalten</u>	<u>Marke &amp; 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 &amp; Patententwicklung</u>
	<u>Ressourcenmanagement</u>				<u>Unternehmensstrategie</u>

● für Jenoptik wesentliche Themen ● freiwillig berichtete Themen


## Nichtfinanzielle Ziele

Mit unserer 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. Vorstand und Aufsichtsrat von Jenoptik bekennen sich aktiv zu mehr Nachhaltigkeit und haben 2019 zusätzliche nichtfinanzielle Ziele für den Konzern beschlossen. Nachdem die „Mitarbeiterbelange“ bereits seit 2018 oberste Priorität in der Personalarbeit einnahmen und Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Attraktivität von Jenoptik als Arbeitgeber umgesetzt wurden, fokussierte sich das Management 2019 auf das Thema „More Innovation“ sowie die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen und eine transparentere Lieferkette. Die Förderung guter Rahmenbedingungen für mehr Innovationen und höhere Investitionen in Forschung und Entwicklung entscheiden maßgeblich über unsere künftige Leistungsfähigkeit und sichern substanzielles Wachstum. Neben unserem bereits definierten strategischen Ziel, unsere F+E-Leistung einschließlich kundenspezifischer Entwicklungen bis 2022 auf 10 Prozent vom Umsatz zu steigern, wollen wir deshalb den Umsatzanteil mit Produkten und Plattformen, die in den letzten drei Jahren entwickelt wurden, kontinuierlich erhöhen (Vitality Index). 

Aber auch in anderen Bereichen wurde Handlungsbedarf identifiziert: Die Anforderungen im Zusammenhang mit dem Ziel der internationalen Klimapolitik, die globale Erwärmung zu beschränken, nehmen stetig zu, und Unternehmen sind mehr und mehr gefordert, aktiv zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emission beizutragen. Wir als Jenoptik wollen daher den Ökostrom-Anteil unserer Hauptproduktionsstandorte bis 2022 auf 70 bis 80 Prozent vom Gesamtstrombedarf steigern, unseren Fuhrpark um Fahrzeuge mit alternativen Antrieben erweitern sowie an unseren Standorten eine entsprechende Infrastruktur zum Laden aller batteriebetriebenen Fahrzeuge schaffen. Darüber hinaus wollen wir die steigenden Transparenzanforderungen in punkto Menschenrechte umsetzen. In Bezug auf unsere Lieferkette haben wir das Ziel, den höheren Anforderungen an die Sorgfaltspflicht gerecht zu werden und so die Transparenz zu erhöhen. Die nichtfinanziellen Ziele werden in den jeweiligen Kapiteln auf den Folgeseiten ausführlich beschrieben und sind in Tabelle 11 zusammengefasst.


Darüber hinaus berichten wir über Umweltbelange sowie unser soziales Engagement auf freiwilliger Basis, da uns unsere Verpflichtung gegenüber der Umwelt besonders am Herzen liegt und Umweltthemen bei allen unternehmerischen Entscheidungen eine wesentliche Rolle spielen. Unser zukünftiger Erfolg erfordert aber auch tiefes Verständnis der Kunden- und Marktanforderungen und ein funktionierendes Vertriebsnetzwerk.

Qualitätsmanagement und Compliance sind für Jenoptik ebenfalls von großer Bedeutung. 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.


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

Unsere Wesentlichkeitsmatrix bildet 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 Richtlinien-System und stellt damit ein weltweit gültiges, verlässliches Rahmenwerk für alle Mitarbeiter bereit. Die Konzernrichtlinien wurden 2019 in einem strukturierten Prozess unter Beteiligung der Zentralbereiche, Divisionen und Regionen überarbeitet. Die Neufassung verringert den Umfang der auf Konzernebene geregelten Inhalte und gibt erstmals ein global einheitliches Rahmenwerk vor, das mit detaillierteren Regelungen unteretzt werden kann. Die Richtlinien werden jährlich überprüft und ggf. erweitert oder aktualisiert. Die neue Konzernrichtlinienstruktur gilt seit 1. Januar 2020. 

Zwei Mal jährlich erfasst der Bereich Compliance & Risk Management konzernweit alle Risiken und diskutiert – einer Nettobetrachtung unterzogen – die Top-Themen mit dem Vorstand. Unsere Risiko-Identifikations-, -Steuerungs- und Controlling-Prozesse binden nichtfinanzielle Risiken aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung einschließlich klimabezogener Risiken in Form physischer Risiken und Transitionsrisiken mit ein.

Im Rahmen der Netto-Betrachtung wurden keine Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten wesentlichen, nicht-finanziellen Aspekte haben oder haben werden. 



Weitere Informationen zur Unternehmensstrategie siehe Kapitel Ziele und Strategien



Mehr zum Thema Innovations- sowie IP-Management siehe Kapitel F+E ab Seite 84



Siehe Corporate-Governance-Bericht ab Seite 36



Detaillierte Informationen zum Risikomanagement-System sowie wesentlichen Risiken auch im Zusammenhang mit nicht-finanziellen Aspekten siehe Risiko- und Chancenbericht ab Seite 117

## Mitarbeiterbelange

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

Personalarbeit bei Jenoptik umfasst alle operativen und strategischen mitarbeiterbezogenen Maßnahmen zur Umsetzung der Konzernziele und ist damit ein wesentlicher Teil des allgemeinen Führungs- und Managementprozesses. Der Personalbereich hat sich intern als ein global agierender Business Partner positioniert, der in 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 lokalen Service für alle

## T11 Nichtfinanzielle Ziele und Leistungsindikatoren

Aspekte	Aspiration	Leistungsindikatoren	Status 2019	Ziel
Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir wollen die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter erhöhen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fluktuation</li> <li>Krankenstand</li> <li>Engagement Score</li> <li>Net Promoter Score</li> </ul>	4,1 % 5,6 % 72 % 69 %	< 5 % < 5 % > 68 % > 67 %
Recruiting	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir wollen mehr offene Stellen mit eigenen Auszubildenden besetzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbildungsquote Deutschland</li> <li>Anzahl übernommener Auszubildender</li> </ul>	3,8 % 93 %	> 4 % 100 %
Marke & Reputation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir wollen die Attraktivität von Jenoptik als Arbeitgeber steigern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fluktuation</li> <li>Engagement Score</li> </ul>	4,1 % 72 %	< 5 % > 68 %
Innovation und F+E	Sicherung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, des Umsatzes und des Ertrages durch erfolgreiche Innovationen: <ul style="list-style-type: none"> <li>Wir wollen unsere F+E-Leistung einschl. kundenspezifischer Entwicklungen steigern</li> <li>Wir wollen den Umsatzanteil mit Produkten und Plattformen, die in den letzten drei Jahren entwickelt wurden, erhöhen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>F+E-Leistung</li> <li>Vitality Index *</li> </ul>	8 % –	10% bis 2022 Steigerung
Umweltmanagement	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emission: <ul style="list-style-type: none"> <li>Wir wollen den Ökostrom-Anteil unserer Hauptproduktionsstandorte steigern und die Thematik im Einkaufsprozess berücksichtigen</li> <li>Wir wollen unseren Fuhrpark um Fahrzeuge mit alternativen Antrieben erweitern und eine entsprechende Infrastruktur schaffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ökostrom-Anteil</li> <li>Anzahl von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben im Fuhrpark</li> <li>Anzahl Ladesäulen</li> </ul>	45,3 % 4 1	70 bis 80 % bis 2022 Steigerung Steigerung
Lieferanten-Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir wollen die Transparenz in unserer Lieferkette erhöhen, um den Schutz von Menschenrechten und Umwelt zu gewährleisten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CRSA Coverage Rate vom Einkaufsvolumen</li> </ul>	25 %	> 40 %


\* Wird im Geschäftsjahr 2020 erhoben

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 die HR Service Partner erste Ansprechpartner für alle personalrelevanten Themen im Tagesgeschäft. Jede Division hat einen 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.

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 Wertbeiträge. Das bestätigten auch die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, die im Bereich Human Resources insbesondere auf Themen wie Unternehmenskultur, Personalentwicklung sowie Mitarbeiterzufriedenheit verweisen.

Das Thema „Mitarbeiterbelange“ stand 2019 im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Zu Monitoring-Zwecken wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr ein internes Reporting spezieller, nicht-finanzieller 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.

Ausführliche Informationen zur Geschlechtergleichstellung und den Zielgrößen des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand bzw. der Führungsebene 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 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 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 ist in Sachen Führungskultur modern und flexibel. Ausschlaggebend hierfür sind unter anderem ein respektvoller Umgang miteinander am Arbeitsplatz, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten sowie ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld. Beispielhaft seien an dieser Stelle als Maßnahmen für 2019 die Einführung von mobiler Arbeit und die Schaffung einer Stelle für Gesundheitsmanagement genannt.

Die Zufriedenheit und das Engagement unserer Mitarbeiter messen wir durch eine jährliche Mitarbeiterbefragung. Diese wurde 2019 zum zweiten Mal global durchgeführt, um ein ganzheitliches Bild zu erhalten. In der Befragung bewerten die Mitarbeiter die verschiedenen Facetten ihrer Arbeit sowie der Unternehmens- und Führungskultur. Darüber hinaus werden das Engagement unserer Mitarbeiter (sogenannter Engagement Score) sowie die Weiterempfehlungsquote (sogenannter Net Promoter Score) erhoben. Unser nichtfinanzielles Ziel, beide KPIs zu steigern, haben wir 2019 bereits erreicht.

An der Befragung 2019 haben insgesamt 68 Prozent unserer Mitarbeiter teilgenommen (i.Vj. 67 Prozent). Das Engagement unserer Mitarbeiter, der Engagement Score, hat sich um 4 Prozentpunkte auf 72 Prozent verbessert, das heißt, 72 Prozent unserer Mitarbeiter identifizieren sich positiv mit ihren Aufgaben bei Jenoptik und bringen sich aktiv ein. Mit einem Net Promoter Score von 69 Prozent (i.Vj. 67 Prozent) würden mehr als zwei Drittel unserer Mitarbeiter Jenoptik als guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Damit liegt Jenoptik vier Prozentpunkte über dem von unserem Dienstleister Qualtrics ermittelten Benchmark von 65 Prozent und hat die vom Management gesetzten Ziele einer Steigerung des Engagement- und Net-Promoter-Scores erreicht.



Nähere Angaben zu den Festlegungen von Zielgrößen zur Frauenquote siehe [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Investoren/Corporate Governance in der Erklärung zur Unternehmensführung

Unsere Führungskräfte kommunizierten die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung an ihre Teams, die in einem gemeinsamen Workshop Maßnahmen erarbeiteten. Alle Maßnahmen werden regelmäßig im EMC (Executive Management Committee) präsentiert. Im Mai 2020 soll die nächste Mitarbeiterbefragung stattfinden, um die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen zu messen. Die Top-3-Themen der jüngsten Mitarbeiterbefragung sind:

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

2019 haben wir erstmalig auch eine Befragung unserer neuen Mitarbeiter zum Onboarding-Prozess bei Jenoptik durchgeführt, mit dem Ziel, diesen Prozess weiter zu verbessern. Bei unseren neuen Kollegen (Eintritte Januar bis September 2019) lagen der Engagement Score und der Net Promoter Score beide bei 90 Prozent. Die Zufriedenheit mit unserem Recruiting-Prozess liegt bei 93 Prozent, die Zufriedenheit mit unserem Onboarding-Prozess bei 86 Prozent. Ab 2020 werden zusätzlich zu den beiden Befragungen auch strukturierte Austrittsgespräche geführt.

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. 2019 haben in Deutschland 154 Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch genommen (i.Vj. 157 Mitarbeiter). Die Anzahl der Teilzeitverträge ist 2019 deutschlandweit auf 7,1 Prozent gestiegen (i.Vj. 6,7 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 2019 als attraktiven Arbeitgeber schätzten, zeigt sich unter anderem in der globalen Fluktuationsrate von 4,1 Prozent (i.Vj. 4,5 Prozent). Deutschlandweit lag die Fluktuation im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 3,1 Prozent (i.Vj. 3,7 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 regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen aufgenommen und passende Trainings gesucht. An allen Standorten wurden 2019 regelmäßige Mitarbeitergespräche geführt, was wir in der Mitarbeiterbefragung überprüft haben. 2019 investierte Jenoptik rund 2,6 Mio Euro (i.Vj. 2,5 Mio Euro) in die Aus- und Weiterbildung eigener Mitarbeiter. Hierin enthalten sind sowohl die Kosten für Auszubildende und Studenten der dualen Hochschulen als auch die Kosten für die Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter. Lernen bei Jenoptik ist 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. Das Thema E-Learning steht 2020 im Fokus der Personalentwicklung.

Dem 70:20:10-Lernprinzip folgen wir auch in der Entwicklung unserer Führungskräfte: Insgesamt gibt es seit 2019 drei zielgruppenspezifische Programme, die sich an Potenzialträger, neue Führungskräfte und erfahrene Führungskräfte richten. Unsere Führungskräfte sind weiterhin ein wesentlicher Hebel für eine einheitliche Führungskultur bei Jenoptik und somit für den Unternehmenserfolg. Sie sind verantwortlich für die Motivation der Mitarbeiter und haben direkten Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit.

**Personal-Rekrutierung.** Der Personalbedarf von Jenoptik ist an der internationalen Wachstumsstrategie des Konzerns ausgerichtet. Hierdurch ergibt sich insbesondere in Asien, Kanada 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 konnten 2019 signifikant mehr Auszubildende eingestellt werden. 65 junge Menschen haben 2019 ihre Ausbildung bei Jenoptik begonnen (i.Vj. 38). Damit

waren Ende 2019 insgesamt 142 Auszubildende deutschlandweit im Konzern beschäftigt. Für 2020 soll die Zahl der Auszubildenden auf insgesamt 172 erhöht werden. Damit werden 30 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Die Übernahmequote für Auszubildende lag 2019 bei 93 Prozent (i.Vj. 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 Tabelle T12.

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 Arbeitgeber-Image als zukunftsorientiertes, innovatives Hightech-Unternehmen der Photonik-Branche aufgebaut werden. Die Definition der Employer Brand und die Entwicklung der damit einhergehenden Werte (Employer Value Proposition) erfolgten in Anlehnung an die Jenoptik-Strategie 2022 unter dem Motto „More Light“. Eine zielgruppengerechte Kommunikation unter Nutzung von Social-Media-Kanälen stand im vergangenen Jahr im Fokus. Dadurch besteht die Möglichkeit, die Kommunikation mit den Zielgruppen der aktuellen Marktsituation flexibel anzupassen und den Erfolg anhand unterschiedlicher Kennzahlen zu messen sowie weiterführende Maßnahmen abzuleiten.

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

**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 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 Arbeitsschutz-Ausschüsse statt. Alle Mitarbeiter werden zudem mindestens einmal jährlich in Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterwiesen. An allen deutschen Standorten haben rund zehn Prozent der Beschäftigten eine Ausbildung als Ersthelfer. Die Zahl der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle reduzierte sich in Deutschland 2019 auf eine Quote von 10,72 je 1.000 Mitarbeiter (i.Vj. 12,42 je 1.000 Mitarbeiter). Sie untergliedert sich in Arbeitsunfälle (AU) 43,75 Prozent und Wegeunfälle (WU) 56,25 Prozent. Damit liegt Jenoptik im Vergleich zu den Mitgliedern der Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse deutlich unter dem Durchschnitt von 22,71 im Jahr 2018. Im Interesse der Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter bietet der Konzern regelmäßig betriebsärztliche Untersuchungen an. Auch 2019 haben wir für die Mitarbeiter an deutschen Standorten Gesundheitstage durchgeführt. Seit 2019 wird das betriebliche Gesundheitsmanagement bei Jenoptik in Deutschland zentral im Corporate Center gesteuert. Im laufenden Geschäftsjahr werden die dazugehörigen Strukturen im Unternehmen weiter aufgebaut und verschiedene Initiativen gestartet.

---

## T12 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 und ist in unterschiedlichen Gremien und Netzwerken beratend tätig
-

## Umweltbelange

Der nachhaltige Schutz unserer Umwelt ist für uns von hoher Priorität. 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 und somit zum Umweltschutz. Um auch aktiv zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emission beizutragen, wollen wir den Ökostrom-Anteil unserer Hauptproduktionsstandorte bis 2022 auf 70 bis 80 Prozent vom Gesamtstrombedarf steigern, unseren Fuhrpark um Fahrzeuge mit alternativen Antrieben erweitern sowie an unseren Standorten eine entsprechende Infrastruktur zum Laden aller batteriebetriebenen Fahrzeuge schaffen.

**Umweltmanagement** ist fester Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Wir halten nationale und internationale Gesetze ein und setzen Standards bei der ressourcenschonenden und energieeffizienten Herstellung unserer Produkte. Aber auch unsere Lieferanten und Vertragspartner werden zur Einhaltung der geltenden Vorschriften verpflichtet, um Umweltrisiken zu minimieren. Als produzierendes Unternehmen richtet sich unser Fokus auf ein effizientes Ressourcenmanagement, um den Energieverbrauch und entsprechende Treibhausgas-Emissionen im Rahmen unserer Möglichkeiten zu reduzieren, Rohstoffe und Materialien schonend und sicher einzusetzen und gefährliche Abfälle weitgehend zu vermeiden. Bereits im Entwicklungsprozess achten wir auf eine umweltfreundliche Gestaltung und sparsame Nutzung von Ressourcen und minimieren durch eine geregelte Wiederverwertung und Entsorgung die Belastungen für Mensch, Umwelt und Natur. Entsprechend ihrer Umweltrelevanz sind ausgewählte Jenoptik-Gesellschaften nach der Umweltmanagement-Norm ISO 14001 zertifiziert, die weltweit anerkannte Anforderungen an ein Umweltmanagement-System festlegt. 2019 erfolgte die erneute Auditierung aller Jenoptik-Gesellschaften und Standorte zum geforderten Energieaudit nach DIN EN 16247. 

Das Umweltmanagement wird vom zentralen Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) 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 Vermeidung, 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 begonnene Firmenneubau der Division Light & Production am Standort Villingen-Schwenningen entspricht den bei Jenoptik eingeführten Standards bezüglich des Umweltschutzes vollumfänglich. So erhält der Neubau beispielsweise eine moderne Dämmung, sensorgesteuerte LED-Beleuchtung und energiesparende Heiz- und Klimatechnik. Zudem werden mehrere Ladesäulen für Elektromobilität installiert.

Am Standort Jena wurde 2019 ein Infrastrukturprojekt für einen großen Gebäudekomplex mit der Erneuerung einer zentralen Lüftungsanlage, dem Einbau einer Abluftreinigungsanlage sowie einer Anlage für Wärmerückgewinnung aus Abluft erfolgreich abgeschlossen. Für einen weiteren großen Hallenkomplex wurde eine energetische Dachsanierung inklusive erneuerter und effizienterer Hallenheizung sowie nachhaltiger Warmwasserbereitung und Lüftungstechnik durchgeführt.

Die Umrüstung der bestehenden Beleuchtung auf LED-Beleuchtung wird an mehreren Standorten weltweit in laufenden Umbaumaßnahmen unter kosten- und umweltschonenden Aspekten geprüft und sukzessive umgesetzt. Zudem wurde 2019 am Standort Jena-Göschwitz die Energieeffizienz der Anlagentechnik analysiert. Veralterte und ressourcenintensive Technik wird bei Bedarf zukünftig durch emissionsärmere und ressourcenschonendere Anlagen ersetzt.



**Treibhausgase.** Als Technologieunternehmen verursacht Jenoptik nur in geringem Maße Emissionen innerhalb der Werkstore. Der Großteil des Schadstoffausstoßes ist zurückzuführen auf beschaffte und außerhalb eingekaufte Energie (Fernwärme oder Strom). Aufgrund der Datenverfügbarkeit berichten wir unsere Umweltdaten zeitversetzt zum Berichtsjahr. Neben absoluten Energieverbräuchen berichten wir erstmalig auch den Energieverbrauch in Relation zum Umsatz und machen damit die Entwicklung der Energieeffizienz in unserer Produktion transparent. Der Gesamt-Energieverbrauch von 90,59 MWh pro 1 Mio Euro Konzernumsatz blieb 2018 auf dem Niveau des Vorjahres (i.Vj. 90,15 MWh/1 Mio Euro Konzernumsatz).

Durch den gezielten Einkauf von erneuerbaren Energien wird Jenoptik ab 2020 deutschlandweit Ökostrom aus europäischer Wasserkraft beziehen. Internationale Standorte sollen sukzessive folgen. Damit kommen wir unserem Ziel einen großen Schritt näher, den Ökostrom-Anteil unserer Hauptproduktionsstandorte weltweit bis 2022 auf 70 bis 80 Prozent vom Gesamtstrombedarf zu steigern. 2018 betrug dieser bereits 45,3 Prozent.

Um die CO<sub>2</sub>-Emission zu berechnen, wurde der Medienverbrauch (Strom, Fernwärme, Gas, Heizöl, Holzpellets) aller wesentlichen Jenoptik-Produktionsstandorte herangezogen. Ziel bleibt es, den Energieverbrauch konzernweit zu erfassen, dafür wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr weitere Standorte mit einbezogen. Neben den nordamerikanischen Standorten Rochester Hills, Jupiter und Huntsville sowie Shanghai (China), Frankreich und Großbritannien ist erstmalig auch Barrie (Kanada) sowie die Schweiz enthalten. 2018 erhöhten sich die konzernweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen um 10,8 Prozent auf 12.843 Tonnen (i.Vj. 11.596 Tonnen). T13

**Wasser.** Jenoptik benötigt für die Fertigungsprozesse keine großen Wassermengen. Wasser wird lediglich als Kühlmittel, als Prozessmedium sowie für sanitäre Zwecke eingesetzt und überwiegend aus der öffentlichen Trinkwasserversorgung und dem Grundwasser entnommen. Dennoch achten wir im Rahmen unseres Wassermanagements an allen Standorten darauf, den Wasserverbrauch möglichst gering zu halten. 2018 wurden

## T13 Energieverbräuche und CO<sub>2</sub>-Emissionen der wesentlichen Jenoptik-Produktionsstandorte (in MWh und t)

	Energieverbrauch		CO <sub>2</sub> -Emissionen	
	2018	2017	2018	2017
Deutschland	58.447	58.348 *	8.038	8.188 *
Europa	1.332 **	983	158 **	148
Amerika	15.543 **	7.814	4.455 **	3.068 *
Asien/Pazifik	283	283	192	192
<b>Gesamt</b>	<b>75.605</b>	<b>67.428 *</b>	<b>12.843</b>	<b>11.596 *</b>

\* Korrigierter Wert aufgrund Vereinheitlichung der Methodik

\*\* Werte nicht vergleichbar mit Vorjahr durch Erweiterung der einbezogenen Jenoptik-Produktionsstandorte für 2018



an unseren Hauptproduktionsstandorten 70.790 Kubikmeter Wasser verbraucht (i.Vj. 71.296). T14

Aufgrund der geringen eingesetzten Wassermengen im Fertigungsprozess sehen wir uns an dieser Stelle mit keinen wesentlichen Risiken konfrontiert. Auch Naturschutzvorgaben spielen für den Konzern aufgrund seines Geschäftsgegenstandes und der Lage der Standorte außerhalb von Naturschutzgebieten eine sehr geringe Rolle.

**Abfall.** Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit entstehen in den Produktionsprozessen auch gefährliche Abfälle, beispielsweise Elektroschrott, Klebstoffreste oder Lösungsmittel. Unser Ziel ist es, die in der Produktion anfallenden Abfälle weitestgehend zu vermeiden, zu recyceln oder zumindest fachgerecht zu entsorgen, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. So konnten beispielsweise bei der Herstellung von Halbleiterlasern in Berlin-Adlershof durch einen neuen Prozess Lösungsmittel eingespart werden. Die Mengen, die der Entsorgung oder dem Recycling zugeführt werden, erfassen wir lokal und unterschei-

den innerhalb dieser Kategorien zwischen gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen.

In Deutschland werden die Abfallarten in allen Divisionen systematisch erfasst, kategorisiert und deren Mengen ermittelt. Für das Berichtsjahr 2019 erhöhte sich die Menge gefährlicher Abfälle, die in Aufbereitungs- bzw. Entsorgungsanlagen entsorgt wurden, auf 179 Tonnen (i.Vj. 162 Tonnen). Die Menge nicht gefährlicher Abfälle stieg auf 1.100 Tonnen (i.Vj. 1.022 Tonnen), hauptsächlich verursacht durch sogenannte Clean Days (Aufräumaktionen) an den deutschen Standorten. Jenoptik strebt grundsätzlich eine Abfallverwertung über zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe an. Durch kontinuierliche Abfalltrennung und Schulung der Mitarbeiter zur Abfallvermeidung konnte der Restabfall weiter verringert werden. So werden beispielsweise am Standort Triptis mehr Kunststoffmaterialien in den Recyclingprozess zurückgeführt und 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. Um effiziente Abläufe bei der Erfassung der entsprechenden Daten zu realisieren, wurde 2019 das Projekt Produkt-Compliance gestartet. Künftig können somit Erklärungen von Lieferanten, Rohstoff- und Chemikaliendaten systematisch und automatisiert ausgewertet und die jeweiligen Erklärungen erstellt werden. Unsere Einkaufsprozesse zielen darauf ab, sämtlichen Vorgaben bezüglich Konfliktmineralien in Anlehnung an den Dodd-Frank Act zu entsprechen.

## T14 Wasserverbrauch (in m<sup>3</sup>)

	2018	2017 *
Wasserverbrauch		
Kommunale Wasserversorgung	43.767	47.008
Grundwasser aus Eigenförderung	27.023	24.288
<b>Gesamt</b>	<b>70.790</b>	<b>71.296</b>

\* Werte basieren teilweise auf Schätzungen

**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. T15

## 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 Produkt-Beitrag zur Ressourcenschonung

### Produkt

**Jenoptik-Diodenlaser und Laseranlagen** für eine Vielzahl von Anwendungsgebieten zum Beispiel in der Medizintechnik oder Automobilindustrie

**Optische Systeme und Komponenten** für die Informations- und Datenübertragung sowie medizinische Diagnoseverfahren

**Messtechnik-Systeme und Anlagen** zur Prüfung von Formen und Rauheiten, insbesondere in der Automobilindustrie

**Hybrid-Stromerzeugersysteme** zur effizienten Energieversorgung für das Flugabwehr-Raketensystem Patriot

**Verkehrsüberwachungssysteme** kontrollieren Einhaltung geltender Vorschriften im Straßenverkehr und verbessern den Verkehrsfluss

**Mautkontrollanlagen** auf Bundesstraßen

### Beitrag zur Ressourcenschonung

- 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
- Stetige Weiterentwicklung hin zu noch kleineren kristallinen Strukturen in der Halbleiterfertigung erschließt immer neuere Einsatzmöglichkeiten
- Zeitsparendere Abläufe und kostengünstigere produktionsschonende Ressourcen
- Ergebnisse sind präzisere Oberflächen und geringere Toleranzen von Motorenkomponenten (Downsizing) und damit Fahrzeuge, die weniger Kraftstoff benötigen und den Schadstoffausstoß verringern
- Komplexere Getriebe bei Hybrid-Fahrzeugen im Bereich der Elektromobilität erfordern verstärkten Einsatz von Messtechnik
- Senkung des Kraftstoffverbrauchs durch Einsatz von Batterietechnik
- Längere Lebenszyklen für Kunden, geringere Serviceaufwendungen und somit nachhaltige Produkte
- 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)

Die Aufgaben des Bereiches Corporate Citizenship werden vom Bereich Marketing & Kommunikation verantwortet. Konzernweit gültige Richtlinien regeln die Grundsätze zur strukturierteren 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. Einen wichtigen Platz nimmt dabei das Osterbenefizkonzert der Internationalen Jungen Orchesterakademie ein, dessen Erlöse ebenfalls dem Verein zugutekommen. T16

2019 wurde das konzernweite Programm „Mitarbeiter im Ehrenamt“ als weitere Säule im sozialen Engagement gestartet. Ehrenamt ist ein wichtiges Bindeglied in der Gesellschaft. Viele Jenoptik-Mitarbeiter leisten hier mit ihren ehrenamtlichen Tätigkeiten in Vereinen und Organisationen einen wichtigen Beitrag. Dieses Engagement wird mit dem neuen Programm gefördert und gewürdigt.

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. Für die Schulkinder gab es erneut das gemeinsame Feriencamp von Jenoptik-Mitarbeiterkindern und Kindern anerkannter Flüchtlingsfamilien.

## T16 Soziales Engagement – Beispielhafte Projekte 2019

Soziales	Jenoptik unterstützt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osterbenefizkonzert der Internationalen Jungen Orchesterakademie zugunsten der Elterninitiative für krebskranke Kinder Jena e. V.</li> <li>• „Friends of Foster Children“ in Jupiter (USA)</li> <li>• Spendenaktion anlässlich des Neujahrsempfangs 2019 zugunsten der ARCHE Berlin</li> <li>• Sommerferiencamps für Kinder von Jenoptik-Mitarbeitern und Kindern anerkannter Flüchtlingsfamilien</li> <li>• Förderung „Mitarbeiter im Ehrenamt“</li> <li>• Projekt „Mitten im Leben“ der Kirchgemeinde Bürgel</li> <li>• Weihnachtsaktionen zugunsten kranker und bedürftiger Kinder an den Jenoptik-Standorten Jena, Jupiter und Huntsville (USA)</li> </ul>
Wissenschaft und Bildung	Jenoptik als Partner bei	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Globaler Wettbewerb "SPIE Startup Challenge"</li> <li>• Thüringer Nachwuchswettbewerb „Jugend forscht“ (seit 1991)</li> <li>• Wettbewerb „Schüler experimentieren“ (seit 2012)</li> <li>• Applied Photonics Award des Jenaer Fraunhofer IOF</li> <li>• Schülerprojekt „Hinterm Horizont macht Schule“</li> <li>• Lothar Späth Award für herausragende Innovationen in Wissenschaft und Wirtschaft</li> <li>• 70 Jahre Grundgesetz: Bereitstellung der Neuauflage als Magazin für Schulen und Bildungseinrichtungen</li> </ul>
Kunst und Kultur	<p>Jenoptik fördert Künstler und bereichert mit der eigenen Kunstaussstellungsreihe tangente (seit 1994)</p> <hr/> <p>Jenoptik fördert Kulturprojekte mit Partnern</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tangente Thomas H. Saunders „Art of Microscopy“</li> <li>• Kunstaussstellung der Friedrich-Schiller-Universität OSTER+KOEZLE „raum+stoerung“ und tangente "rooms + architectures" im Rahmen des 100-jährigen Jubiläums des Bauhauses 2019</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Open Air-Kulturfestival „Kulturarena“ der Stadt Jena</li> <li>• Sommertheaterspektakel des Jenaer Theaterhauses</li> <li>• Konzertsommer der Klosterkirche Thalbürgel</li> </ul>

2019 war von einigen wichtigen Jubiläen geprägt, die sich auch in unserem gesellschaftlichen Engagement widerspiegeln. So förderte Jenoptik ein Projekt, in dem Schüler das 30-jährige Jubiläum des Mauerfalls aufarbeiteten und unter der Schirmherrschaft der Udo-Lindenberg-Stiftung das Musical „Hinterm Horizont geht's weiter“ auf die Bühne des Deutschen Nationaltheaters Weimar brachten. In den USA arbeiten Jenoptik-Mitarbeiter am Standort Jupiter mit „Friends of Foster Children“ von Palm Beach County zusammen und bescherten Kindern Feiertagsfreuden. Ebenfalls in Jupiter boten Mitarbeiter Thanksgiving-Mahlzeiten nach Familienart für Bedürftige in der Region an und beteiligten sich an Lebensmittelsammlungen. Mitarbeiter in Huntsville engagierten sich für die Stiftung „Kids to love“ und sammelten Spielsachen und Spenden für Kinder zu Weihnachten. Am Jenoptik-Standort Barrie in Kanada unterstützen Mitarbeiter die „Great Cycle Challenge“, eine Benefizaktion für den Kampf gegen Krebs bei Kindern. 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 Kunstausstellungsreihe „tangente“ ein. Daneben fördert Jenoptik auch Kunstprojekte von Partnern wie 2019 eine von der Friedrich-Schiller-Universität Jena veranstaltete Kunstausstellung zum Jubiläum „100 Jahre Bauhaus“.

## Verantwortungsvolle Unternehmensführung

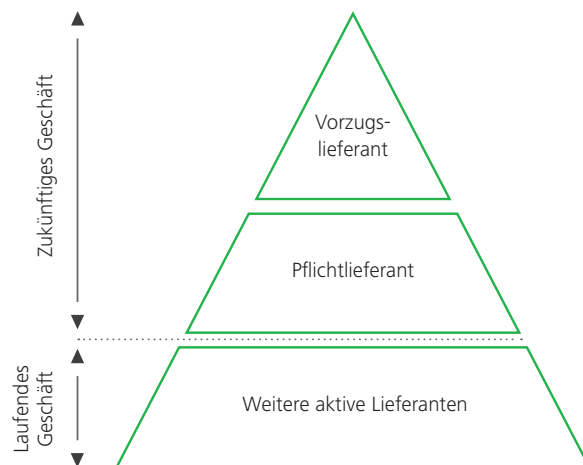
Verantwortungsvolle Unternehmensführung und gesetzestreu, regelkonformes Verhalten sind für Jenoptik in einem globalisierten Marktumfeld selbstverständlich. Auf dieser Basis treffen wir unternehmerische Entscheidungen und achten stets darauf, dass unser Handeln im Einklang mit Vorschriften, Gesetzen und unseren Werten steht. Der Bereich Compliance & Risk Management liegt deshalb im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden und berichtet ihm direkt und regelmäßig. Der Director Compliance & Risk Management steht in engem Kontakt mit allen Mitarbeitern der gesamten Organisation und steuert das Risiko- und Chancenmanagementsystem des Konzerns in enger Zusammenarbeit mit den Zentralbereichen sowie den Risikobeauftragten der Sparten. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde unsere Compliance-Organisation erweitert und internationalisiert. Eine Datenschutzbeauftragte ist konzernweite Ansprechpartnerin für alle Datenschutzthemen.

In den Regionen Nordamerika und Asien/Pazifik wurde das Team um regionale Compliance Officer verstärkt. Die konzernweite Verantwortung für Export- und Zollkontrolle ergänzt seit Anfang 2020 ebenfalls den Bereich Compliance & Risk Management.

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 auch von unseren Lieferanten die Einhaltung und Achtung international anerkannter Menschenrechtsstandards wie beispielsweise dem Slavery and Human Trafficking Statement. Um Verstöße zu erkennen und risikobehaftete Geschäftspartner rechtzeitig zu identifizieren, werden die compliancerelevanten Prozesse fortlaufend überarbeitet. Eine Compliance-Erklärung der Lieferanten sowie ein zusätzlicher Verhaltenskodex für Distributoren verpflichten all unsere Geschäftspartner im ersten Schritt zu gesetzeskonformen 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 gesetzeskon-

## G09 Lieferanten-Klassifizierung



form 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, zu unseren Online-Schulungen sowie unserem Hinweisgeber-system verweisen wir auf den Corporate-Governance-Bericht ab Seite 36 sowie den Risiko- und Chancenbericht ab Seite 117.

**Lieferanten-Management.** Unsere Lieferantenbasis als eine unserer wichtigsten Ressourcen beeinflusst maßgeblich den Wertbeitrag unserer Produkte, aber auch Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Wir arbeiten mit unseren Lieferanten als Partner entlang der Wertschöpfungskette langfristig zusammen. Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner sowie in der Zusammenarbeit berücksichtigen wir ihre Leistungen in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, soziale Standards und faire Geschäftspraktiken, um gemeinsam ein ganzheitliches Lieferantenmanagement weiter auszubauen.

Im Rahmen des strategischen Lieferantenmanagements werden unsere Geschäftspartner klassifiziert und den verschiedenen Phasen des Lieferanten-Lebenszyklus zugeordnet. Unsere Vorzugslieferanten (Preferred Supplier) weisen sich durch eine strategische Bedeutung für das zukünftige Geschäft mit Jenoptik aus. Sie werden nach einheitlichen und konzernweit gültigen Kriterien qualifiziert. Mit unseren Preferred Suppliern halten wir mindestens einmal im Jahr ein strategisches Meeting ab, in dem wir gemeinsam die Lieferantenbewertung und deren Entwicklung besprechen sowie mithilfe einer Scorecard Ziele und Maßnahmen zu den Punkten Qualität, Logistik, Technologie, Kosten und Nachhaltigkeit festlegen.

G09

Unser Verhaltenskodex für Lieferanten des Jenoptik-Konzerns ist unabhängig vom Beschaffungsvolumen weltweit für alle Lieferanten verbindlich und dient als Grundlage der vertraglichen Beziehungen. Er beinhaltet unter anderem Themen wie die Einhaltung von Gesetzen und Rechtsvorschriften, die Achtung von Menschenrechten, das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, den verantwortungsvollen Umgang mit Konfliktmaterialien und die Verpflichtung zum Umweltschutz. Im Rahmen eines Qualifizierungsprozesses wird der Code of Conduct von neuen Lieferanten abgefordert. Der Qualifizierungsprozess sieht ebenfalls die Abfrage eines „Corporate Social Responsibility Supplier Self-Assessment (CRSA)“ vor – ein Fragebogen für Lieferanten zu Nachhaltigkeitsthemen in den Bereichen Soziales, Compliance, Governance und Umwelt. Eine Auswertung des Fragebogens erfolgt bereichsübergreifend mit den Abteilungen Compliance & Risk Management sowie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz. In letzter Konsequenz wird ein Phase-Out Prozess angestoßen.

Der Einkauf im Jenoptik-Konzern ist global aufgestellt und für alle Beschaffungsaktivitäten und die Durchführung eines verantwortlichen Lieferkettenmanagements zuständig. Die verschiedenen Einkaufskategorien und Warengruppen werden von Category-/Commodity-Managern weltweit gesteuert und betreut. Der Vice President Corporate Supply Chain Management & Procurement berichtet in seiner Funktion direkt an den Finanzvorstand der JENOPTIK AG.

## 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. Die untenstehende Übersicht fasst wesentliche KPIs zum Qualitätsmanagement im Jenoptik-Konzern zusammen. T17

### T17 KPIs zum Qualitätsmanagement

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

## T18 Zertifizierung im Konzern (Auswahl)

Zertifizierung	Genauere Bezeichnung	Maßnahmen 2019
ISO 9001	Zertifizierung von Qualitätsmanagement-Prozessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matrixzertifizierung aller deutschen Standorte der Division Light &amp; Optics</li> <li>• Zertifizierung in der Division Light &amp; Production</li> <li>• Zertifizierung in der Division Light &amp; Safety</li> <li>• Zertifizierung der JENOPTIK Shanghai PIE Co., Ltd.</li> </ul>
ISO 50001	Zertifizierung für das Energiemanagement-System	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifizierung der Photonic Sence GmbH aufgrund energieintensiver Verarbeitungsprozesse</li> </ul>
EN 9100	Zertifizierung von Qualitätsmanagement-Prozessen speziell für die Luft- und Raumfahrt und die Verteidigungsindustrie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Re-Zertifizierung bei VINCORION</li> </ul>
ISO 13485	Zertifizierung übergreifender Managementsysteme zum Design und zur Herstellung von Medizinprodukten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifizierung in der Division Light &amp; Optics</li> </ul>
ISO 14001	Zertifizierung für das Umweltmanagement-System	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matrixzertifizierung deutscher Standorte der Division Light &amp; Optics, Integration der Laser GmbH in das Umweltmanagementsystem der Jenoptik Optical Systems Deutschland</li> <li>• Re-Zertifizierung in der Division Light &amp; Production</li> <li>• Re-Zertifizierung bei VINCORION</li> </ul>
ISO/TS 16949	Zertifizierung für die Automobilindustrie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überwachungsaudit und Special Audit am Standort Triptis (unter anderem aufgrund der Verschmelzung zwischen den deutschen Gesellschaften Jenoptik Optical Systems und Jenoptik Polymer Systems)</li> </ul>
IRIS	International Railway Industry Standard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifizierung bei VINCORION</li> </ul>
ILO-OSH-2001 / OHSAS 18001 bzw. DIN ISO 45001	Zertifizierung Arbeitsschutzmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Re-Zertifizierung in der Division Light &amp; Production</li> <li>• Re-Zertifizierung bei VINCORION</li> </ul>
AQAO 2110/2210	NATO Qualitätssicherungssystem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erneuerung der Zertifizierung bei VINCORION</li> </ul>

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. 2019 wurden auf Basis der Jenoptik- und Divisionsstrategien 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 Division sowie die Erarbeitung eines neuen Qualitäts-Reportings und Rollout-Plans für anstehende Zertifizierungen. Die Initiative wird auch 2020 weitergeführt. Der Schwerpunkt wird sich dabei noch mehr auf die internen Kunden- und Lieferantenbeziehungen konzentrieren.

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

Die Tabelle auf Seite 68 zeigt eine Auswahl der im Konzern vorliegenden Zertifizierungen und die 2019 durchgeführten Maßnahmen. Die Division Light & Optics hat eine Matrix-zertifizierung nach dem internationalen Standard für Qualitäts- und Umweltmanagement ISO 9001 und ISO 14001 für mehrere Standorte erfolgreich bestanden. Auch die deutschen Standorte von VINCORION erhielten die Re-Zertifizierungsaudits für die Umsetzung ihrer Qualitäts- und Umweltmanagementsysteme. Geprüft wurden erfolgreich die Umsetzung der Umweltmanagement-Norm ISO 14001:2015 (in Wedel und Essen) und die Einhaltung der branchenspezifischen Norm EN 9100:2018 (in Wedel und Essen). Die Division Light & Production hat 2019 ebenfalls die Zertifizierungen für das Qualitätsmanagement-System nach ISO 9001:2015 und das Umweltmanagement-System nach ISO 14001:2015 erhalten. 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 Management-Systemen (DQS) bestehen. Das erste Mal wurden die Anforderungen des ISO 9001 übergreifend im Werk auditiert. Das Shopfloor-Management in der Montage stach dabei besonders positiv hervor. T18

**Markenimage und Reputation** sind für uns von wesentlicher Bedeutung – für das uns entgegengebrachte Vertrauen von Seiten unserer Stakeholder, unsere Positionierung im Wettbewerbsumfeld, unsere Attraktivität als Arbeitgeber sowie die Identifikation der Mitarbeiter. Als internationaler Photonik-Konzern agieren wir auf verschiedenen Märkten und konkurrieren mit zahlreichen Unternehmen. Unser Markenimage macht uns für Kunden als Lieferant von hochwertigen Investitionsgütern und für künftige Mitarbeiter sichtbar, einschätzbar und attraktiv. Vertrauen und damit dauerhafte und stabile Beziehungen zu unseren Kunden und Lieferanten, Aktionären und anderen Stakeholdern stärken wir durch transparente Kommunikation.

Interne und externe Kommunikation ist bei Jenoptik Aufgabe der zentralen Abteilung Kommunikation und Marketing, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet und für ein konsistentes Erscheinungsbild des Gesamtkonzerns und der Marke Jenoptik sorgt. Eine aktuelle, verständliche, kontinuierliche und einprägsame Kommunikation und Außen-darstellung des Unternehmens orientiert sich an den strategischen Vorgaben des Vorstands. Operative Themen zu Märkten, Technologien und Produkten werden dezentral in den operativen Bereichen von den Marketingverantwortlichen der Divisionen gesteuert. Konzernweit gültige Richtlinien regeln die Zusammenarbeit zwischen Corporate Center, Divisionen und Regionen. Die Kommunikation gegenüber dem Kapitalmarkt obliegt dem Bereich Investor Relations & Sustainability, der ebenfalls an den Vorstandsvorsitzenden berichtet und mit dem Bereich Kommunikation und Marketing in engem 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.

Mit der Strategie 2022 konzentriert sich der Konzern unter der Marke Jenoptik auf die photonischen Kernkompetenzen Licht und Optik. Unser mechatronisches Geschäft ist unter der eigenständigen Marke VINCORION gebündelt, die den spezifischen Markterfordernissen besser Rechnung trägt. Eine einheitliche und die Strategie unterstützende Unternehmenskultur auf Basis eines gemeinsamen Verständnisses und gemeinsamer Werte sind für eine klar positionierte Marke unabdingbar. Mitarbeiter, Vertreter des Managements der Jenoptik sowie Kunden und Partner wurden in Form von Umfragen, Workshops und Interviews mit in die Ausarbeitung der drei Jenoptik-Werte „open, driving und confident“ und die Positionierung der Marke Jenoptik einbezogen. Jenoptik positioniert sich im Markt und gegenüber dem Wettbewerb seit Anfang 2019 als Top-Photonics-Anbieter. Das neue Jenoptik-Markenhaus mit klarem Kundenversprechen, definierten Unterscheidungsmerkmalen und einem neuen Corporate Design gilt seit Februar 2019. Um die neuen Werte intern stärker zu leben, wurden 2019 verschiedene Marketingprozesse überarbeitet und am Wert „open“ ausgerichtet. Sie beziehen Mitarbeiter stärker als bisher in Marketingthemen ein:

- Ein Voting-Tool ermöglicht Mitarbeitern, das Angebot von Werbemitteln mitzubestimmen
- „Corporate Volunteering“ fördert ehrenamtliche Tätigkeiten unserer Mitarbeiter
- Bei einem Foto-Wettbewerb zum Thema „More light“ konnten sich Mitarbeiter beteiligen.

Zudem wurden neue Social-Media-Kanäle geöffnet (zum Beispiel Instagram). 2020 werden weitere Projekte folgen. Auch unsere Abteilungen orientieren sich an den neuen Werten. So wurde beispielsweise unser gesamter Innovationsprozess offener gestaltet und unter dem Motto „Speed up Innovation“ am Wert „open“ orientiert. 

Ein neues und global erarbeitetes Kommunikationskonzept wurde 2019 aus dem Markenhaus abgeleitet, um bei der konzernweiten Kommunikation den Wert „confident“ zu stärken. Ein Baukasten-Konzept ermöglicht eine einheitliche, aber trotzdem für die Divisionen auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Kommunikation für verschiedene Marketinginstrumente wie Anzeigen, Messen oder Videobotschaften.

Jenoptik profitiert unter anderem vom Ansehen des Hauptstandortes Jena. Dieser genießt bei Wissenschaftlern und 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 ab Seite 220.



Weitere Informationen dazu siehe Abschnitt Soziales Engagement auf Seite 64



Weitere Informationen zum Thema Innovation siehe Kapitel F+E ab Seite 84