

Zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht

» Kurz gesagt «

Im abgelaufenen Geschäftsjahr
investierte Jenoptik

2,5 MIO €

in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.


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

Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Aufstellung und Geschäftsmodell

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

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

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

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

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



Weiterführende Informationen zu Geschäftsmodell und Märkten siehe Seite 72

G08 Wesentlichkeits-Matrix



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

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

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

Wesentlichkeitsanalyse

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

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

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


T09 Für Jenoptik wesentliche Themen

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

● für Jenoptik wesentliche Themen ● freiwillig berichtete Themen

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


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

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

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

Risiken im Zusammenhang mit nichtfinanziellen Aspekten

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

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

Mitarbeiterbelange

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

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



Siehe Kapitel F + E
ab Seite 81



Weitere Informationen
hierzu im Kapitel
Ziele und Strategien
ab Seite 75



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



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

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

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

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

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

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

T10 Nichtfinanzielle Ziele und Leistungsindikatoren:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

T11 Initiativen und Kooperationen (Auswahl)

Jenoptik unterstützt

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

Jenoptik kooperiert mit

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

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

Umweltbelange

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ressourcenmanagement

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

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

T14 Produkt-Beitrag zur Ressourcenschonung

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

Soziales Engagement/Corporate Citizenship

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

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

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

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

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

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

T15 Soziales Engagement – Beispielhafte Projekte 2018

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

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

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

Menschenrechte und Anti-Korruption

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

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

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

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

Qualitätsmanagement und Markenimage

Qualitätsmanagement

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

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

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

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

T16 KPIs zum Qualitätsmanagement

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

T17 Zertifizierung im Konzern (Auswahl)

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

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

Markenimage und Reputation

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

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

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



Weitere Informationen hierzu im Kapitel Ziele und Strategien ab Seite 75

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

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

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

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

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die Jenoptik AG, Jena

Wir haben den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der Jenoptik AG, Jena, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1.1.2018 bis 31.12.2018 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach

haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1.1.2018 bis 31.12.2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeitern, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und zusammengefassten Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1.1.2018 bis 31.12.2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 7. März 2019

PricewaterhouseCoopers GmbH
 Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink ppa. Barbara Wieler
 Wirtschaftsprüfer