

# Management

2

» Kurz gesagt «

Jenoptik hat beim Kapitalmarktwettbewerb  
„Investors' Darling“ 2020 den

# 1. PLATZ

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

Bewertet werden bei diesem Wettbewerb der deutschen Finanzmarktkommunikation das Finanzreporting, die Investor-Relations-Arbeit einschließlich der digitalen Kommunikation und der Kapitalmarktauftritt im Internet sowie die Kommunikation zur Corporate Social Responsibility (CSR).



# VORSTANDSINTERVIEW

Dieses Foto entstand im Jahr 2019, bevor COVID-19 auftrat.

---

## 17,6%

adjustierte

### EBITDA-Marge

inklusive TRIOPTICS und vor PPA-Effekten kann sich im Coronajahr 2020 sehen lassen

---

Jenoptik hat im Jahr 2020 die Entwicklung zu einem führenden Photonics-Konzern konsequent vorangetrieben. Zentrale Meilensteine hierfür waren die Übernahme von TRIOPTICS, die fortschreitende Internationalisierung und eine Vielzahl zukunftsweisender Innovationen. Auch das Thema Nachhaltigkeit hat weiter deutlich an Bedeutung gewonnen. Die sehr solide finanzielle Situation ermöglicht auch in Zukunft weitere Investitionen in organisches Wachstum, Innovationen und passende Akquisitionen. Jenoptik hat das Berichtsjahr 2020 trotz Corona-bedingt schwieriger Rahmenbedingungen erfolgreich abgeschlossen. Die Profitabilität lag mit einer adjustierten EBITDA-Marge inklusive TRIOPTICS vor PPA-Effekten von 17,6 Prozent sogar deutlich über den eigenen Zielvorgaben. Vor diesem Hintergrund zeigen sich die beiden Jenoptik-Vorstände Dr. Stefan Traeger und Hans-Dieter Schumacher im Interview zuversichtlich, dass man mit der Unternehmensstrategie auf dem besten Weg für weiteres nachhaltiges und profitables Wachstum ist.

## 16 Interview des Vorstands

20 Bericht des Aufsichtsrats

28 Highlights 2020

30 Die Jenoptik-Aktie

## Die COVID-19-Pandemie hat die Welt in allen Bereichen des Lebens stark beeinflusst. Wie sieht das Fazit für Jenoptik für das Berichtsjahr 2020 aus?

**Stefan Traeger:** Ich möchte mich zu allererst bei unseren Mitarbeitern bedanken. Ohne ihr großes Engagement wären die 2020 erzielten Erfolge nicht möglich gewesen. Für uns steht das Wohl des gesamten Teams, unserer gesamten Belegschaft im Fokus. Wir haben sehr frühzeitig alle notwendigen Hygiene- und Sicherheitsstandards umgesetzt und auch die Digitalisierung vorangetrieben, damit der Geschäftsbetrieb so gut wie möglich weitergeführt werden konnte. Liquidität, das operative Geschäft inklusive der Lieferketten und die Profitabilität mussten gesichert werden. Unsere vergleichsweise gute operative Entwicklung zeigt, dass wir hier erfolgreich waren. Auch dank eines starken Schlussquartals haben wir 2020 die Erwartungen in Sachen Profitabilität sogar übertroffen. Jenoptik hat sich in diesem herausfordernden Umfeld gut behauptet. Unser Umsatz lag mit 767,2 Mio Euro zwar erwartungsgemäß unter Vorjahr, aber unsere Ergebnisqualität kann sich mit einer adjustierten EBITDA-Marge inklusive TRIOPTICS und vor PPA-Effekten von 17,6 Prozent wirklich sehen lassen. Hierzu haben insbesondere die Divisionen Light & Optics und Light & Safety beigetragen. Wir haben aber einen durchaus unterschiedlichen Geschäftsverlauf in den Bereichen gesehen.

## Was heißt das konkret? In welchen Bereichen lief es gut und wo lagen die größten Herausforderungen?

**Stefan Traeger:** Die Geschäfte mit öffentlichen Auftraggebern sowie mit der Halbleiterausstattungsindustrie liefen gut. Die Entwicklung in der Automobilindustrie mit dem Trend weg von Verbrennungsmotoren hin zu elektrifizierten Antrieben, verstärkt durch die Corona-Krise, hat unser Geschäft stark beeinträchtigt. Doch selbst hier konnten wir dank unserer Innovationskraft und neuer Vertriebsansätze spannende Neuaufträge verzeichnen. Darüber hinaus waren die Effekte der COVID-19-Pandemie in den Bereichen Biophotonik und Luftfahrt deutlich zu spüren. Wichtig zu ergänzen ist, dass wir hinsichtlich unserer Kosteneffizienz und in Sachen Strukturanpassungen unsere Hausaufgaben gemacht haben und mit dem Zukauf von TRIOPTICS unsere Technologieführerschaft weiter ausbauen konnten. Jenoptik steht Anfang 2021 noch stärker als vor einem Jahr für Wachstum, Innovation und Profitabilität.

## Wo waren und sind die größten Wachstumstreiber bei Jenoptik?

**Stefan Traeger:** Light & Optics, unsere größte Division, hat 2020 von der sehr guten Nachfrage im Halbleitersbereich profitiert. Grund dafür war die weiter zunehmende Digitalisierung in vielen Anwendungsfeldern. Chips werden heute nicht nur in Computern und Mobiltelefonen benötigt, sondern beispielsweise auch in immer stärkerem Maße in der Automobilindustrie. Dieser Trend wird sich aus unserer Sicht weiter fortsetzen und sogar noch verstärken. Bei Light & Production sehen wir gute Perspektiven aufgrund einer anziehenden Nachfrage mit Aufträgen bei den Themen Automation und Elektro-Mobilität. Entsprechend sehen wir auch hier zukünftige Wachstumspotenziale. Was den klassischen Messtechnik-Bereich betrifft, so sehen wir auf absehbare Zeit nicht, dass die Nachfrage aus dem Automotive-Bereich in diesem Teil unseres Geschäfts wieder das Vorkrisenniveau erreicht. Deshalb haben wir begonnen, die Strukturen, aber auch

---

„Dank einer kerngesunden Bilanz und eines nachhaltig guten Free Cashflows haben wir auch nach dem TRIOPTICS-Kauf ausreichend Reserven für weitere Investitionen und Zukäufe“

---

Hans-Dieter Schumacher

unseren Vertriebsansatz anzupassen. Das zahlt sich bereits aus. Die Division Light & Safety hat auch im Jahr 2020 von der sehr soliden Nachfrage aus dem öffentlichen Sektor profitiert. Hier setzen wir mit unseren Systemen und der dazugehörigen Software auf den Trend zu mehr Sicherheit auf Straßen und öffentlichen Plätzen. VINCORION zeichnet sich durch ein breites Angebotsspektrum aus. Während aus der Luftfahrt deutliche Auftragsrückgänge zu verzeichnen waren, konnten wir bei Energiesystemen weiter zulegen.

#### TRIOPTICS war der größte Zukauf der letzten Jahre. Was ist das Besondere an diesem Unternehmen und warum ist diese Akquisition für Jenoptik so wichtig?

**Stefan Traeger:** TRIOPTICS ist ein Sinnbild für das, wohin wir den gesamten Konzern strategisch entwickeln werden. Wir wollen den Jenoptik-Konzern noch stärker auf Photonik fokussieren, das Geschäft auf eine internationalere Basis stellen und das profitable Wachstum beschleunigen. TRIOPTICS, international führend bei Mess- und Fertigungssystemen für optische Komponenten und Sensoren der digitalen Welt, steht für dynamisches Wachstum im Bereich Photonik, hat eine starke Präsenz in Asien und eine sehr hohe Profitabilität. Unsere komplementären Portfolios ermöglichen zusätzliche Angebote von Messsystemen sowie Produktionsanlagen für Sensorik-Lösungen und optische Mikrokomponenten, die sich langfristig in erheblichen Umsatzsynergien von rund 50 Millionen Euro niederschlagen werden. Wir sehen auch große Chancen in Mega-Trends wie Künstliche Intelligenz und Augmented Reality.

#### Die Finanzierung einer solchen Akquisition war in einem so besonderen Jahr wie 2020 kein Thema?

**Hans-Dieter Schumacher:** Hier macht sich bezahlt, dass wir mit einer gesunden Bilanz und Finanzierungsstruktur in die Corona-Pandemie hineingegangen sind. Dies hat uns natürlich geholfen, die Finanzierung von TRIOPTICS am Kapitalmarkt zu sehr günstigen Konditionen zu realisieren. Ende 2021 werden wir wie geplant die restlichen 25 Prozent übernehmen, dennoch haben wir dann noch finanzielle Reserven für weitere Zukäufe.

#### Nachhaltigkeit gewinnt immer mehr an Bedeutung, wie sehen Sie Jenoptik hier positioniert?

**Stefan Traeger:** Das Thema Nachhaltigkeit ist bei Jenoptik in der gesamten Organisation fest verankert und wird von allen rund 4.500 Mitarbeitern gelebt. Als sogenannter „Enabler“ leisten wir durch unsere innovativen Produkte und Lösungen einen wichtigen Beitrag zur Schonung und effizienten Nutzung von Ressourcen und ermöglichen unseren Kunden mehr Nachhaltigkeit und Effizienz. Entsprechend hat das Thema Nachhaltigkeit auch prominent Einzug in unsere Unternehmensstrategie gefunden. Und wir wollen täglich besser werden. Dies zeigt sich in zahlreichen Maßnahmen zur Verbesserung der Ressourcen- und Energieeffizienz, beim Thema Diversity, unserem sozialen Engagement und natürlich auch bei Corporate-Governance-Themen und einer steigenden Transparenz in unserer Lieferkette. Dies wird bereits bei verschiedenen ESG-Ratings gewürdigt. Auch beim Thema „Green Finance“ gehen wir neue Wege und werden ein Schuld-scheindarlehen mit „grüner Komponente“ platzieren.

---

„Jenoptik steht  
Anfang 2021  
noch stärker als  
vor einem Jahr  
für Wachstum,  
Innovation und  
Profitabilität“

Dr. Stefan Traeger

---

**16 Interview des Vorstands**

20 Bericht des Aufsichtsrats

28 Highlights 2020

30 Die Jenoptik-Aktie

Vor allem beim Thema Diversity sind wir einen großen Schritt vorangekommen: Die Diversity-Rate, der durchschnittliche prozentuale Anteil von Führungskräften mit internationaler Herkunft sowie weiblichen Führungskräften, soll bis 2022 auf 30 Prozent und bis 2025 auf 33 Prozent steigen. Im August 2020 haben wir die Charta der Vielfalt unterschrieben und bis Ende 2021 werden wir dem UN Global Compact beitreten.

**Wohin geht die Reise 2021?**

**Stefan Traeger:** Wir sind optimistisch gestimmt. Auf Basis der positiven Auftragseingangsentwicklung im 4. Quartal 2020, einer gut gefüllten Projektpipeline sowie des anhaltend vielversprechenden Verlaufs im Halbleiterausüstungsgeschäft erwarten wir, im laufenden Geschäftsjahr im niedrigen zweistelligen Prozentbereich beim Umsatz wachsen zu können. Neben dem organischen Zuwachs in den Divisionen wird auch die erstmalig ganzjährig konsolidierte TRIOPTICS zur positiven Entwicklung beitragen. Unsicherheiten ergeben sich jedoch aus dem COVID-19-bedingten, derzeit geltenden erneuten Lockdown und dem Risiko einer dritten Welle der Pandemie. Für das EBITDA rechnen wir 2021 mit einem deutlichen Zuwachs, die EBITDA-Marge soll zwischen 16,0 und 17,0 Prozent liegen. Aufgrund der Unsicherheit durch COVID-19 ist eine genauere Prognose derzeit nicht möglich, wir wollen diese im Jahresverlauf aber präzisieren.

**Können die Aktionäre dann auch wieder auf eine höhere Dividende hoffen?**

**Hans-Dieter Schumacher:** Wir wollen unsere Aktionäre an unserem Erfolg angemessen teilhaben lassen, einerseits über die angestrebte Steigerung des Unternehmenswerts, andererseits über eine Dividende. Entsprechend schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der nächsten Hauptversammlung eine Dividende von 0,25 Euro je Aktie zur Abstimmung vor.

**Lassen Sie uns noch etwas weiter in die Zukunft blicken. Welche Ziele haben Sie mittel- bis langfristig?**

**Stefan Traeger:** Wir werden unsere Strategie fortsetzen und Jenoptik konsequent zu einem fokussierten, wachstumsstarken und hochprofitablen Hightech-Konzern im Bereich Photonics weiterentwickeln. Innovationen bleiben dabei die Triebfeder unseres zukünftigen Erfolgs. Entsprechend werden wir hier weiter viel investieren und wollen 2022 rund 10 Prozent des Umsatzes für Forschung & Entwicklung ausgeben. Dank unserer hohen Innovationskraft sehen wir gute Chancen, beim Umsatz weiter nachhaltig organisch zu wachsen. Darüber hinaus prüfen wir auch künftig Akquisitionschancen, um unser photonisches Geschäft zu stärken. Dies und eine höhere Kosteneffizienz sollen auch eine kontinuierlich steigende Profitabilität ermöglichen. Nachdem wir trotz Corona unser ursprüngliches EBITDA-Margenziel von 16 Prozent für 2022 adjustiert bereits 2020 übertroffen haben, sehen wir mittel- bis langfristig durchaus noch Luft nach oben. Unser Ansporn ist es, für alle Stakeholder Mehrwert durch ein nachhaltig profitables Wachstum zu schaffen.

**Stefan Traeger, Hans-Dieter Schumacher, herzlichen Dank für das Gespräch!**

---

„Wir wollen unsere Aktionäre weiterhin angemessen am Erfolg des Unternehmens beteiligen“

Hans-Dieter Schumacher

---

## Bericht des Aufsichtsrats

*Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,*

das Jahr 2020 war für alle ein herausforderndes Geschäftsjahr, das geprägt war durch die weltweiten Auswirkungen der COVID-19-Pandemie. Auch Jenoptik hatte in einzelnen Bereichen Rückgänge in wesentlichen Kennzahlen zu verzeichnen. Gleichzeitig haben wir 2020 mit dem Erwerb der TRIOPTICS-Gruppe die größte Akquisition der jüngeren Unternehmensgeschichte getätigt. Diese Akquisition ist ein wichtiger Hebel für die weitere strategische Fokussierung der Jenoptik auf die wachstumsstarken Zukunftsindustrien der Photonik-Bereiche. Mit der Übernahme der TRIOPTICS ermöglichen wir durch komplementäre Portfolios zusätzliche Angebote, um unsere marktführende Position in der optischen Mess- und Prüftechnik auszubauen. Der Aufsichtsrat hat den Vorstand während des gesamten Geschäftsjahres intensiv begleitet. Der Vorstand hat aus Sicht des Aufsichtsrats sehr schnell auf die COVID-19-Pandemie reagiert und konsequent Maßnahmen umgesetzt. So konnten gemeinsam die damit verbundenen Herausforderungen bewältigt werden. Wir sind zuversichtlich, dass wir gestärkt aus dieser Krise hervorgehen werden.

Der Aufsichtsrat hat im abgelaufenen Geschäftsjahr seine gesetzlichen, satzungsmäßigen sowie die in seiner Geschäftsordnung festgelegten Aufgaben sorgfältig wahrgenommen, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig beraten und dessen Tätigkeiten kontinuierlich überwacht. Der Vorstand hat den Aufsichtsrat in alle Entscheidungen, die für Jenoptik von grundlegender Bedeutung waren, frühzeitig eingebunden und ihn regelmäßig, zeitnah und umfassend in mündlicher und schriftlicher Form über den Gang der Geschäfte, die Geschäftsentwicklung und die wirtschaftliche Lage, die Risikolage, das Risikomanagement sowie relevante Fragen der Compliance, der Strategie und der Unternehmensplanung unterrichtet. Auch die insbesondere durch die konjunkturellen Auswirkungen der Corona-bedingten Abweichungen des tatsächlichen Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen erläuterte der Vorstand dem Aufsichtsrat unter Angabe von Gründen detailliert. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben sich in den jeweiligen Ausschuss- und Plenums-sitzungen umfassend mit den vorgelegten Berichten des Vorstands auseinandergesetzt und diese auf Plausibilität geprüft. Den Berichtspflichten gemäß § 90 AktG und des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“) hat der Vorstand vollumfänglich entsprochen. Der Aufsichtsrat hat zustimmungspflichtigen Geschäften nach gründlicher Prüfung und Beratung jeweils seine Zustimmung erteilt.

Insgesamt trat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020 zu fünf turnusgemäßen Sitzungen sowie einer außerordentlichen Sitzung zusammen. Auch wenn der Kodex anregt, dass die Teilnahme über Video- und Telefonkonferenzen nicht die Regel sein soll, war der Aufsichtsrat aufgrund der COVID-19-Pandemie gezwungen, nahezu alle Sitzungen entweder telefonisch oder in virtueller Form abzuhalten. Eine Sitzung wurde sowohl als Präsenzsitzung als auch virtuell durchgeführt. Zudem wurden in zwei schriftlichen Umlaufverfahren Beschlüsse gefasst. Der Aufsichtsrat konnte auch im abgelaufenen Geschäftsjahr eine konstant hohe Teilnahmequote verzeichnen. Alle Aufsichtsratsmitglieder haben an deutlich mehr als der Hälfte der Sitzungen des Aufsichtsrats sowie der Ausschüsse, denen sie angehören, teilgenommen. Die Teilnahme an den Plenumsitzungen lag im Durchschnitt bei 97 Prozent. Weiterhin fanden fünf Sitzungen des Prüfungsausschusses, vier Sitzungen des Personalausschusses sowie sechs Sitzungen des Investitionsausschusses statt. Alle diese Sitzungen wurden ebenfalls ausschließlich telefonisch oder mittels elektronischer Kommunikationsmittel virtuell abgehalten. Die Präsenz bei den Investitionsausschusssitzungen lag ebenfalls bei 97 Prozent, bei den übrigen Aus-

schusssitzungen bei 100 Prozent. Detaillierte Angaben zu den individualisierten Sitzungsteilnahmen können Sie der Übersicht T01 entnehmen.

Die Mitglieder des Vorstands haben an den Sitzungen des Gremiums und der Ausschüsse teilgenommen. Der Aufsichtsrat hat aber auch regelmäßig ohne den Vorstand getagt, zum Beispiel um Personalangelegenheiten des Vorstands zu beraten oder in Bezug auf Anpassungen des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder im Hinblick auf neue gesetzliche Anforderungen.

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

## Besondere Gegenstände der Beratungen im Aufsichtsrat

In allen turnusmäßigen Sitzungen befasste sich der Aufsichtsrat mit den ausführlichen Berichten des Vorstands über die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Geschäftslage, insbesondere mit der aktuellen Umsatz- und Ergebnisentwicklung sowie der Finanz- und Vermögenslage des Konzerns. Hierzu gehörte auch die umfassende Prüfung und Erörterung der Monats- und Quartalsberichte. Wiederkehrende Gegenstände mehrerer Sitzungen waren zudem ausführliche Erläuterungen und Diskussionen zu verschiedenen Akquisitions- und Desinvestitionsprojekten, insbesondere zur Akquisition der TRIOPTICS-Gruppe im Juli sowie der spanischen INTEROB zu Beginn des Geschäftsjahres 2020.

In einem schriftlichen **Umlaufverfahren im Februar 2020** verabschiedeten die Mitglieder des Aufsichtsrats ihren Bericht an die Hauptversammlung 2020 und stimmten der Erklärung zur Unternehmensführung sowie dem Corporate-Governance-Bericht für den Geschäftsbericht 2019 zu. Ferner wurden die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder mit dem vom Aufsichtsrat verabschiedeten Kompetenzprofil abgeglichen, aktualisiert und anschließend auf der Webseite der Jenoptik veröffentlicht.

In der **Sitzung am 24. März 2020** hat sich der Aufsichtsrat in Gegenwart des Abschlussprüfers intensiv mit der Prüfung und Erörterung des Jahresabschlusses der JENOPTIK AG, des Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts, des nichtfinanziellen Berichts sowie mit der Verwendung des Bilanzgewinns befasst. Nach ausführlicher Diskussion billigte der Aufsichtsrat den Jahresabschluss der JENOPTIK AG sowie den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2019. Damit war der Jahresabschluss festgestellt. Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie mussten Vorstand und Aufsichtsrat den im Lagebericht des Konzernabschlusses enthaltenen Prognosebericht sowie den darin enthaltenen Gewinnverwendungsvorschlag unter Vorbehalt stellen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossen, dem Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands zwar zuzustimmen, diesen aber basierend auf dem Pandemie-bedingten Geschäftsverlauf der folgenden Wochen zu einem späteren Zeitpunkt nochmals zu überprüfen und falls notwendig anzupassen. Der Vorstand informierte den Aufsichtsrat über die im Unternehmen eingerichtete Corona-Taskforce, die sich täglich mit den neuen Herausforderungen und Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das Unternehmen befasst hat. Ein weiterer Gegenstand der Sitzung war die Abrechnung der Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2019 sowie der Abschluss neuer Zielvereinbarungen für beide Vorstandsmitglieder für das Jahr 2020. Der Aufsichtsrat befasste sich zudem mit einem Konzernprojekt zur Schaffung effizienter Verwaltungsstrukturen sowie verschiedenen potenziellen Akquisitionsprojekten. Die Beschlussfassung über die Tagesordnung für die Hauptversammlung wurde

vertagt, da in dieser Sitzung Pandemie-bedingt noch keine Klarheit darüber bestand, in welcher Form und zu welchem Zeitpunkt die Hauptversammlung 2020 durchgeführt werden konnte.

Schwerpunkt der **Sitzung am 8. Juni 2020** war die aktuelle Geschäfts- und Finanzlage des Unternehmens nach Abschluss des 1. Quartals sowie zum 30. April 2020. Aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Geschäftsverlauf überprüften Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam den Vorschlag über die Verwendung des Bilanzgewinns des Jahres 2019 und beschlossen, der Hauptversammlung 2020 die Zahlung einer Dividende in Höhe von 0,13 Euro pro dividendenberechtigter Stückaktie vorzuschlagen. Anschließend stimmte der Aufsichtsrat dem Vorschlag des Vorstands zu, die ordentliche Hauptversammlung 2020 virtuell ohne physische Präsenz der Aktionäre durchzuführen, und verabschiedete die Tagesordnung für die Hauptversammlung. Der Aufsichtsrat befasste sich mit einem Projekt zur künftigen strategischen Ausrichtung einer Business Unit im Konzern und legte eine neue Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand bis zum 30. Juni 2023 fest. Zur Finanzierung einer potenziellen Akquisition stimmte das Gremium dem Abschluss einer Brückenfinanzierung im Grundsatz zu. Es wurde eine überarbeitete Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat verabschiedet und anschließend auf der Internetseite der Gesellschaft der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossen, dass sie als Zeichen der Solidarität in der Corona-Krise für das Geschäftsjahr 2020 auf 10 Prozent ihrer jährlichen Festvergütung verzichten wollen. Die Arbeitnehmervertreter und der Jenoptik-Vorstand haben zwischenzeitlich beschlossen, mit dem so eingesparten Betrag einen Zuschuss zu den Gesundheitskosten für Jenoptik-Mitarbeiter in den USA zu zahlen, bei denen die Corona-Pandemie besonders starke finanzielle Einschnitte hinterlassen hat. Auch der Vorstandsvorsitzende, Herr Dr. Traeger, erklärte, auf seine ab dem 1. Juli 2020 vereinbarte Gehaltsanpassung der Festvergütung für das Jahr 2020 in Höhe von 25.000 Euro zu verzichten.

In einer außerordentlichen **Sitzung am 1. Juli 2020** stimmten wir dem geplanten Erwerb von TRIOPTICS durch die JENOPTIK Optical Systems GmbH in zwei Schritten und einer entsprechenden Brückenfinanzierung im Zusammenhang mit dieser Transaktion zu.

In der **Sitzung am 16. September 2020** berichtete der Vorstand über die aktuelle Geschäfts- und Finanzlage nach Abschluss des 2. Quartals sowie zum 31. Juli 2020, insbesondere über seine Maßnahmen zur Bewältigung der anhaltenden Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Geschäftsverlauf. Gegenstand der Sitzung waren ferner Informationen zu einem Restrukturierungsprojekt im

## T01 Individualisierte Sitzungsteilnahmen der Aufsichtsratsmitglieder

	Astrid Biesterfeldt	Evert Dudok	Michael Ebenau (bis 15.10.2020)	Elke Eckstein	Thomas Klippstein	Dörthe Knips
6 Aufsichtsrats-Sitzungen	●●●●●●	●●●●●● ○	●●●●	●●●●●●	●●●●●●	●●●●●●
5 Sitzungen Prüfungsausschuss	●●●●●	–	–	–	●●●●●	–
4 Sitzungen Personalausschuss	–	–	●●	–	●●●●	–
6 Sitzungen Investitionsausschuss	–	–	●●●●●	●●●●●●	–	●●●●●●

● Teilnahme ○ keine Teilnahme

16 Interview des Vorstands  
 20 Bericht des Aufsichtsrats  
 28 Highlights 2020  
 30 Die Jenoptik-Aktie

Konzern. Der Aufsichtsrat befasste sich mit den Planungsprämissen für das Geschäftsjahr 2021, verschiedenen Akquisitions- und Desinvestitionsprojekten sowie dem Risiko- und Chancenbericht des Konzerns zum 30. Juni 2020. Aufgrund des Ausscheidens unseres stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, Herrn Michael Ebenau, mit Wirkung zum 15. Oktober 2020 wählten wir mit Wirkung ab dem 16. Oktober 2020 Herrn Stefan Schaumburg zum neuen stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden. Weitere Schwerpunkte waren Informationen zur möglichen baulichen Weiterentwicklung des Standortes in Jena sowie die Beschlussfassung über eine Investition in eine neue Elektronenstrahl-Lithografie-Anlage am Standort in Dresden. Der Aufsichtsrat beschloss zudem, einen unabhängigen externen Experten mit der Durchführung einer Evaluation der Prozesse und Zusammenarbeit im Aufsichtsratsplenum sowie in seinen Ausschüssen zu beauftragen.

Während der **zweitägigen Strategiesitzung im November** erörterte der Aufsichtsrat mit dem Vorstand und den weiteren Mitgliedern des Executive Management Committees ausführlich verschiedene Konzerninitiativen, mögliche Portfolio-Transformationen sowie die strategischen Positionierungen der einzelnen Divisionen aus Markt-, Wettbewerbs- und Kundensicht.

In der letzten **Sitzung** des Jahres **am 15. Dezember 2020** beschäftigte sich der Aufsichtsrat erneut ausführlich mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Geschäftsverlauf der JENOPTIK AG und des Konzerns nach Abschluss des 3. Quartals sowie zum 31. Oktober 2020. Wir erhielten Informationen zur Mittelfristplanung und verabschiedeten die Unternehmensplanung für das Geschäftsjahr 2021. Nachdem die Akquisition der TRIOPTICS-Gruppe am 24. September 2020 erfolgreich vollzogen wurde, erläuterte uns der Vorstand den aktuellen Status der Post-Merger-Integration. Nach Vorstellung der künftigen Finanzierungsstrategie des Konzerns durch den Vorstand stimmte der Aufsichtsrat der Aufnahme von Verhandlungen mit Banken über verschiedene Finanzierungsinstrumente zu. Nach Prüfung einer entsprechenden Checkliste beschlossen wir zudem gemeinsam mit dem Vorstand die Entsprechenserklärung gemäß § 161 Absatz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2020. Wir beschäftigten uns mit einer etwaigen Anpassung des bestehenden Vorstandsvergütungssystems im Hinblick auf die neuen regulatorischen Anforderungen des ARUG II und des Deutschen Corporate Governance Kodex. Das überarbeitete Vergütungssystem soll zu Beginn des neuen Geschäftsjahres beschlossen und der Hauptversammlung 2021 anschließend zur Billigung vorgelegt werden. Weitere Gegenstände der Sitzung waren ein Update zum Nachhaltigkeitsmanagement sowie die Berichterstattung des unabhängigen Experten über die Ergebnisse der durchgeführten Effizienzprüfung.

Dieter Kröhn	Doreen Nowotne	Heinrich Reimitz	Stefan Schaumburg	Frank-Dirk Steininger (seit 16.10.2020)	Prof. Dr. Andreas Tünnermann	Matthias Wierlacher	Gesamtteilnahme in Prozent
●●●●●●	●●●●●●	●●●●●●	●●●●●● ○	●●	●●●●●●	●●●●●●	97%
-	●●●●●●	●●●●●●	-	-	-	-	100%
-	-	●●●●	●●●●	●	●●●●	●●●●	100%
●●●●●●	●●●●●● ○	-	-	-	-	●●●●●●	97%

## Arbeit in den Ausschüssen

Zur effizienteren Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat insgesamt fünf Ausschüsse eingerichtet. Diese treffen, soweit dies gesetzlich gestattet ist, im Einzelfall Entscheidungen anstelle des Plenums und bereiten Themen vor, die anschließend im Aufsichtsrat behandelt werden. Über die Inhalte und Ergebnisse der jeweiligen Ausschusssitzungen wurde der Aufsichtsrat durch die Ausschussvorsitzenden in der jeweils nächsten Sitzung des Plenums ausführlich informiert. Angaben zur personellen Zusammensetzung der einzelnen Ausschüsse finden Sie im Konzernanhang des Geschäftsberichts ab Seite 228 oder in der Erklärung zur Unternehmensführung auf Seite 36.

Der von Herrn Heinrich Reimitz geleitete **Prüfungsausschuss** hielt im Berichtszeitraum vier Sitzungen und eine Telefonkonferenz ab. An den Sitzungen nahmen stets beide Vorstandsmitglieder, der Leiter Konzerncontrolling sowie der Leiter Konzernrechnungswesen und -steuern und zu einzelnen Themen die Leiter der jeweiligen Fachbereiche teil. Ein besonderes Augenmerk des Prüfungsausschusses galt neben den Monatsberichten, Quartalsmitteilungen, dem Halbjahres- sowie dem Jahres- und Konzernabschluss auch der Wirksamkeit und Weiterentwicklung des Risikomanagement-, des internen Kontroll- sowie des Compliance-Management-Systems. Außerdem befasste sich der Prüfungsausschuss regelmäßig mit aktuellen Analysteneinschätzungen sowie der Entwicklung der Jenoptik-Aktie.

In einer **Telefonkonferenz** vor der Veröffentlichung der vorläufigen Zahlen **im Februar 2020** diskutierte und erörterte der Prüfungsausschuss mit dem Vorstand die Eckdaten des Geschäftsjahres 2019 sowie den aktuellen Status der Erstellung des Jahres- und des Konzernabschlusses.

Schwerpunkt der **Bilanzsitzung Anfang März** waren die Prüfung des zusammengefassten Lageberichts, des Jahresabschlusses der JENOPTIK AG und des Konzernabschlusses sowie des Gewinnverwendungsvorschlags des Vorstandes. An dieser Sitzung nahmen zwei Vertreter des Abschlussprüfers teil. Mit einem Vertreter der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft („PWC“) wurden zudem der nichtfinanzielle Bericht sowie die Ergebnisse seiner prüferischen Durchsicht mit einer sog. „limited assurance“ erörtert. Der Prüfungsausschuss erhielt ein Update zur Nachhaltigkeitsberichterstattung im Konzern, zu aktuellen Analysten- und Investoreneinschätzungen sowie ausführliche Informationen zum Konzernrisiko- und -chancenbericht zum 31. Dezember 2019. Weiterer Gegenstand der Sitzung war die Empfehlung des Prüfungsausschusses an den Aufsichtsrat, der Hauptversammlung die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, („EY“) erneut als Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2020 zur Wahl vorzuschlagen. EY bestätigte, dass keine Umstände vorlagen, die ihre Unabhängigkeit als Abschlussprüfer beeinträchtigen könnten.

In der **Sitzung im Mai** befasste sich der Prüfungsausschuss ausführlich mit der Quartalsmitteilung für das 1. Quartal 2020, insbesondere mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Geschäftsverlauf. Der Ausschuss informierte sich über durchgeführte Prüfungen der Internen Revision, das Nachhaltigkeitsmanagement und die Aktienkursentwicklung und beurteilte die Qualität der erfolgten Abschlussprüfung durch EY für das vergangene Geschäftsjahr.

Gegenstand der **Beratungen im August** waren neben dem Halbjahresabschluss und der Simulation zum 31. Dezember 2020 die Festlegung der Prüfungsschwerpunkte und die Prüfung der Honorarvereinbarung von EY. Der Ausschuss befasste sich dabei auch mit der Überwachung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers. Zu diesem Zweck überprüfte er die im abgelaufenen Jahr neben der Abschlussprüfung erbrachten Leistungen und aktualisierte den von ihm beschlossenen Katalog der zulässigen Nichtprüfungsleistungen. Anschließend beauftragte der Prüfungsausschuss EY als Abschlussprüfer für

das Geschäftsjahr 2020. Der Ausschuss wurde zudem über Themen aus dem Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements sowie aktuelle Analysteneinschätzungen informiert.

In der letzten **Sitzung** des Jahres **im November** beschäftigte sich der Prüfungsausschuss mit dem Abschluss zum 3. Quartal sowie der aktuellen Simulation zum 31. Dezember 2020. Der Leiter Internal Audit berichtete über durchgeführte Prüfungshandlungen und seine wesentlichen Feststellungen, geplante Optimierungen des Internen Kontrollsystems sowie die Prüfungsplanung für das Folgejahr. Der Leiter Investor Relations gab ein Update zum Nachhaltigkeitsmanagement sowie zur Aktienkursentwicklung der Jenoptik-Aktie.

Der vom Aufsichtsratsvorsitzenden, Herrn Matthias Wierlacher, geleitete **Personalausschuss** tagte im abgelaufenen Geschäftsjahr vier Mal. Gegenstand der Sitzungen waren die Abrechnung der Zielvereinbarungen des Vorstands für 2019 sowie die Vereinbarung von neuen Zielen für das Geschäftsjahr 2020. Der Ausschuss beschäftigte sich ferner mit der langfristigen Nachfolgeplanung für die Besetzung des Vorstands sowie mit der Überprüfung und Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems im Hinblick auf die neuen Anforderungen des ARUG II und des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Der **Investitionsausschuss** wird ebenfalls vom Aufsichtsratsvorsitzenden, Herrn Matthias Wierlacher, geleitet. Er tagte im abgelaufenen Geschäftsjahr sechs Mal und befasste sich mit verschiedenen Akquisitions- und Desinvestitionsprojekten, insbesondere mit der Übernahme der TRIOPTICS-Gruppe, die im September 2020 erfolgreich vollzogen werden konnte.

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

## Corporate Governance

Der Aufsichtsrat hat sich auch im abgelaufenen Geschäftsjahr mit Corporate-Governance-Themen auseinandergesetzt. Im Dezember verabschiedete der Aufsichtsrat nach Prüfung einer entsprechenden Checkliste gemeinsam mit dem Vorstand die Entsprechenserklärung nach § 161 Abs.1 AktG. Die aktuelle Entsprechenserklärung sowie die Erklärungen der Vorjahre sind den Aktionären auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft zugänglich gemacht. Die aktuelle Entsprechenserklärung ist auch in der Erklärung zur Unternehmensführung auf Seite 36 zu finden.

Nachdem zuletzt 2017 eine externe Effizienzprüfung und 2018 sowie 2019 jeweils interne Selbstevaluationen durchgeführt wurden, beauftragte der Aufsichtsrat im September 2020 einen unabhängigen externen Experten, seine Arbeit und Prozesse im Hinblick auf seine Zusammensetzung, Kultur und Führung sowie übergeordnete Aspekte guter Corporate Governance zu evaluieren. In der Dezember-Sitzung hat der externe Berater die Ergebnisse seiner Prüfung vor dem Gesamtaufichtsrat vorgestellt. Die Prüfung hat ein – auch im Benchmarking – positives Bild der Tätigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ergeben.

Im Aufsichtsrat sind im abgelaufenen Geschäftsjahr keine berichtspflichtigen Interessenkonflikte aufgetreten. Einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats der JENOPTIK AG üben eine Organfunktion bei Unternehmen aus, mit denen Jenoptik in einer Geschäftsbeziehung steht. Hierbei handelt es sich nach Einschätzung von Jenoptik in allen Fällen um keine wesentlichen Geschäfte, die zudem zu Bedingungen erfolgen, wie sie auch mit einem fremden Unternehmen abgeschlossen worden wären. Vor-

stand und Aufsichtsrat haben ferner keine Geschäfte vorgenommen, die nach den neuen Vorschriften des ARUG II zustimmungs- oder veröffentlichungspflichtig gewesen wären (sog. related party transactions). Weitere Informationen zu Geschäften des Vorstands oder des Aufsichtsrats mit sogenannten nahestehenden Personen oder Unternehmen finden Sie im Kapitel 8.5 des Konzernanhangs auf Seite 224.

Die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen nehmen die Aufsichtsratsmitglieder eigenverantwortlich wahr. Sie werden hierbei von der Gesellschaft durch Weiterleitung ausgewählter Veranstaltungsangebote gezielt unterstützt. Alle Mitglieder werden regelmäßig über neue regulatorische Anforderungen informiert. Neue Mitglieder werden zudem bei der Amtseinführung von der Gesellschaft unterstützt. Der Vorstandsvorsitzende hat im Rahmen eines virtuellen Meetings unserem neuen Aufsichtsrats-Mitglied, Herrn Frank-Dirk Steininger, das Jenoptik-Geschäftsmodell persönlich vorgestellt.

Ausführliche Informationen zur Corporate Governance bei Jenoptik finden Sie in der Erklärung zur Unternehmensführung ab Seite 36 des Geschäftsberichts.

## Jahresabschluss und Konzernabschluss

Entsprechend dem Beschluss der Hauptversammlung vom 7. August 2020 wurde EY mit der Prüfung des Jahresabschlusses der JENOPTIK AG und des Konzernabschlusses beauftragt. EY ist seit dem Geschäftsjahr 2016 Abschlussprüfer für die JENOPTIK AG und den Konzern. Verantwortlicher Prüfungspartner ist zum zweiten Mal 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), wie sie in der EU anzuwenden sind, aufgestellten Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht geprüft und jeweils mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Im Rahmen ihrer Tätigkeiten hat EY auch geprüft, ob der Vorstand geeignete Maßnahmen getroffen hat, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen frühzeitig erkannt werden. Die Prüfung von EY wurde 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 (sog. Key Audit Matters) beschäftigt. Nachdem der nichtfinanzielle Bericht in den Vorjahren einer prüferischen Durchsicht durch PWC unterzogen wurde, haben der Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss den nichtfinanziellen Bericht für das Geschäftsjahr 2020 selbst geprüft. PWC stand dafür weiterhin beratend zur Verfügung, die Interne Revision hat die Prüfung des nichtfinanziellen Berichts eng begleitet.

Vertreter von EY berichteten in den Sitzungen persönlich über den Umfang, die Schwerpunkte und die wesentlichen Ergebnisse ihrer Prüfung und standen für ergänzende Fragen und Auskünfte zur Verfügung. EY informierte ferner über Leistungen, die sie zusätzlich zu den Abschlussprüferleistungen erbracht haben. Ausführliche Informationen dazu finden Sie im Konzernanhang im Kapitel 10.3. Umstände, nach denen Gründe für Befangenheit bestehen könnten, waren nach Auskunft des

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

Nach dem abschließenden Ergebnis der Vorprüfung durch den Prüfungsausschuss sowie der eigenen Prüfung und Diskussion hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 24. März 2021 keine Einwendungen gegen die Ergebnisse der Abschlussprüfung erhoben und den vom Vorstand aufgestellten Jahres- und Konzernabschluss gebilligt. Der Jahresabschluss 2020 ist damit gemäß § 172 Satz 1 AktG festgestellt. Der Aufsichtsrat hat den Gewinnverwendungsbeschluss des Vorstands, der die Zahlung einer Dividende in Höhe von 0,25 Euro pro Stückaktie vorsieht, ausführlich erörtert und diesem nach eigener Prüfung zugestimmt.

## Veränderungen im Aufsichtsrat und im Vorstand

Unser stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, Herr Michael Ebenau, hat mit Wirkung zum 15. Oktober 2020 sein Mandat niedergelegt, da er in den Ruhestand eingetreten ist. Wir danken Herrn Ebenau für seine wertvolle Unterstützung und langjährige Tätigkeit im Aufsichtsrat der JENOPTIK AG. Zum neuen stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden wurde Herr Stefan Schaumburg gewählt, der dem Aufsichtsrat seit 2012 angehört. Als Nachfolger für Herrn Ebenau wurde per gerichtlicher Ersatzbestellung mit Wirkung zum 16. Oktober 2020 Herr Frank-Dirk Steininger, Bezirkssekretär der IG Metall Mitte, befristet bis zum Ablauf der restlichen Amtszeit von Herrn Ebenau, d.h. bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2022, in den Aufsichtsrat bestellt. Herr Steininger wurde zudem als Mitglied in den Personalausschuss und Herr Schaumburg in den Investitionsausschuss gewählt. In der Zusammensetzung des Vorstands hat es im abgelaufenen Geschäftsjahr keine personellen Veränderungen gegeben.

Im Namen des Aufsichtsrats möchte ich mich ganz besonders bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Arbeitnehmervertretungen sowie den Mitgliedern des Vorstands für ihren außerordentlichen Einsatz und ihr großes persönliches Engagement im vergangenen Jahr bedanken, das, geprägt durch die COVID-19-Pandemie, für uns alle ein sehr herausforderndes Jahr war. Mein Dank gilt auch unseren Aktionärinnen und Aktionären, die uns in diesen Zeiten weiterhin ihr Vertrauen geschenkt haben.

Jena, im März 2021  
Für den Aufsichtsrat

Matthias Wierlacher  
Vorsitzender

## Jenoptik-Highlights 2020

### Erwerb von INTEROB

Mit der Akquisition der spanischen INTEROB-Gruppe stärkt Jenoptik die Position als Komplettanbieter von automatisierten Fertigungslösungen und erschließt sich zusätzliches regionales und technologisches Wachstumspotenzial in der Automobilindustrie.

### Investition in Japan

Jenoptik übernimmt die restlichen Anteile an der JENOPTIK Japan Co. Ltd. Damit werden das Geschäft und die Vertriebsstrukturen für Diodenlaser, Laseranlagen, Optiken und Messtechnik innerhalb des Konzerns weiter gestärkt.

### Bessere Verkehrssicherheit in Nordamerika

Der Photonik-Konzern verkündet im März neue Aufträge für Verkehrssicherheitstechnik im Wert von über 21 Mio US-Dollar. Mit den Geschwindigkeitsmessgeräten und einer neuen VECTOR-Kameraplattform mit künstlicher Intelligenz soll die Sicherheit auf Straßen und in Kommunen in Nordamerika erhöht werden.

### Viele Corona-Präventionsmaßnahmen

Im Zusammenhang mit der weltweiten Corona-Pandemie trifft Jenoptik verschiedene Maßnahmen im Unternehmen, um neben der Sicherung des Geschäfts und der finanziellen Liquidität vor allem die Mitarbeiter maximal zu schützen. Eine interne Corona-Taskforce koordiniert die Kommunikation und Koordination der Maßnahmen.

### Langfristiger Auftrag für Infrarot-Optiken

Jenoptik wird von Rheinmetall beauftragt, im Zeitraum 2020 bis 2025 kundenspezifisch entwickelte Infrarot-Optiken von hoher Qualität und Präzision zu liefern. Der Auftragswert liegt im oberen einstelligen Millionen-Euro-Bereich.

### Lasertechnik für Autofertigung in China

Der chinesische Automobilzulieferer Xinquan Automotive bestellt eine weitere Lasermaschine zur Airbag-Perforation und setzt damit auf eine effiziente Form der Materialbearbeitung für Automotive-Interieur.

### Nachfrage nach Infrarotkameras

Jenoptik und InfraTec setzen ihre jahrelange, erfolgreiche Zusammenarbeit auf dem Gebiet der berührungslosen Temperaturmessung fort. Jenoptik liefert handgehaltene und stationäre High-End-Infrarotkameras sowie Infrarot-Objektive im Wert von mehreren Millionen Euro an das Dresdner Unternehmen.



## Patriot-Auftrag für VINCORION

Über die mechatronische Beteiligung VINCORION liefert Jenoptik bis 2021 Ersatzteile für die Stromversorgung des Luft- und Raketenverteidigungssystems Patriot in die USA. Der Auftrag hat einen Wert von rund 10 Mio Euro.

## Akquisition von TRIOPTICS

Anfang Juli meldet Jenoptik die größte Übernahme der letzten Jahre: TRIOPTICS bietet Mess- und Testsysteme für optische Komponenten und Sensoren an. Das Portfolio des Wedeler Unternehmens rund um Mobility, Connectivity, Virtual Reality und Digital Imaging stärkt die Entwicklung der Jenoptik als Photonik-Experte.

## Spende für besseres „Homeschooling“

Gemeinsam mit dem Jenaer Bündnis für Familie initiiert Jenoptik einen Spendenaufruf für die städtischen Schulen. Mit den Spenden, darunter 10.000 Euro von Jenoptik, sollen Tablets und Laptops beschafft werden, die vor allem sozial schwächere Familien beim Lernen zu Hause unterstützen.

## Einer der besten Kommunikatoren

Jenoptik gehört erneut zu den besten Kommunikatoren am deutschen Kapitalmarkt. Das bestätigt der 1. Platz im SDax beim renommierten Kapitalmarkt Wettbewerb „Investors' Darling“.

## Großauftrag für Automotive-Fertigung

Von der Firma Gestamp erhält Jenoptik einen Großauftrag aus der Automobilindustrie. Der Auftrag umfasst drei komplette Fertigungszellen inklusive der Laseranlagen für das Schneiden und Schweißen von Karosserie-Bauteilen, die an einem deutschen Gestamp-Werk für Elektroautos produziert werden.

## Investition in Lithografie-Ausrüstung

Am Standort Dresden investiert der Konzern in eine hochmoderne Elektronenstrahl-Lithografie-Anlage. Sie dient der Herstellung von ultrapräzisen Mikrooptiken, die das funktionale Herzstück von Sensoren bilden, die in der Halbleiter-ausrüstungsindustrie benötigt werden.

## Zeichen der Solidarität

Die Aufsichtsratsmitglieder der JENOPTIK AG verzichteten 2020 als Zeichen der Solidarität in der COVID-19-Krise auf Teile ihrer Festvergütung. Arbeitnehmervertreter und der Jenoptik-Vorstand beschließen gemeinsam, mit dem Betrag in Höhe von rund 60.000 US-Dollar Jenoptik-Mitarbeiter in den USA zu unterstützen, bei denen die Corona-Pandemie besonders starke finanzielle Einschnitte hinterlässt.



# Die Jenoptik-Aktie

## Aktienmärkte

Das Aktienjahr 2020 war maßgeblich durch die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Maßnahmen beeinflusst und durch starke Schwankungen an den Märkten geprägt. Mitte Februar führten die Ausbreitung des Virus und die Lockdowns in vielen Ländern zu drastischen Kurseinbrüchen. Die Hoffnung auf eine baldige Normalisierung der wirtschaftlichen Entwicklung aber auch die Hilfsprogramme von Regierungen und Notenbanken zur Abmilderung der Corona-bedingten Effekte auf die Wirtschaft, die die Märkte mit Geld fluteten, sowie später die mit den Corona-Impfstoffen verbundenen Hoffnungen führten zu einer relativ schnellen Erholung der Aktienmärkte. Aber auch der Brexit oder die Wahlen in den USA beeinflussten die Kapitalmärkte 2020, wenn auch weniger stark als die Pandemie.



Aktuelle Informationen zur Jenoptik-Aktie sowie zur Entwicklung des Jenoptik-Konzerns auf der Internetseite [www.jenoptik.de/investoren](http://www.jenoptik.de/investoren) oder auf Twitter

Zum Jahresende legte der deutsche Leitindex Dax auf 13.718,78 Punkte zu, ein Plus von 2,5 Prozent. Der deutsche Technologieindex TecDax verzeichnete Ende Dezember einen Stand von 3.212,77 Punkten und verbesserte sich im Jahresverlauf um 4,8 Prozent. Der SDax notierte am letzten Handelstag 2020 bei 14.764,89 Punkten, ein Plus von 16,8 Prozent.

## Kursverlauf der Jenoptik-Aktie

Die Jenoptik-Aktie konnte sich im Berichtszeitraum den allgemeinen Entwicklungen an den Märkten nicht entziehen. Gestartet am ersten Handelstag 2020 bei einem Schlusskurs von 26,18 Euro kletterte der Kurs am 12. Februar auf den Jahreshöchststand von 27,44 Euro und brach dann, wie auch der gesamte deutsche Kapitalmarkt, Mitte Februar drastisch ein. Den Tiefststand verzeichnete das Papier am 19. März bei 13,82 Euro. Mit Verkündung eines ersten Ausblicks für 2020 konnte sich die Aktie ab Mai langsam wieder erholen. Im 2. Halbjahr 2020 zeigte das Papier einen volatilen Kursverlauf. Der Kurs profitierte zum Beispiel von dem Erwerb von TRIOPTICS Anfang Juli und gab bei der Anpassung der Umsatzprognose im Oktober nach. Die Aktie ging am 30. Dezember mit einem Kurs von 25,12 Euro aus dem Handel, ein Minus von 4,0 Prozent. Die Gesamtaktienrendite von Jenoptik (Total Shareholder Return), das heißt die Aktienkursentwicklung unter Berücksich-

tigung der Dividendenzahlung im Geschäftsjahr, belief sich 2020 auf minus 3,1 Prozent (i.Vj. 7,9 Prozent). Die Marktkapitalisierung auf Basis der 57.238.115 ausgegebenen Aktien betrug zum Jahresende 1.437,82 Mio Euro (i.Vj. 1.458,42 Mio Euro).

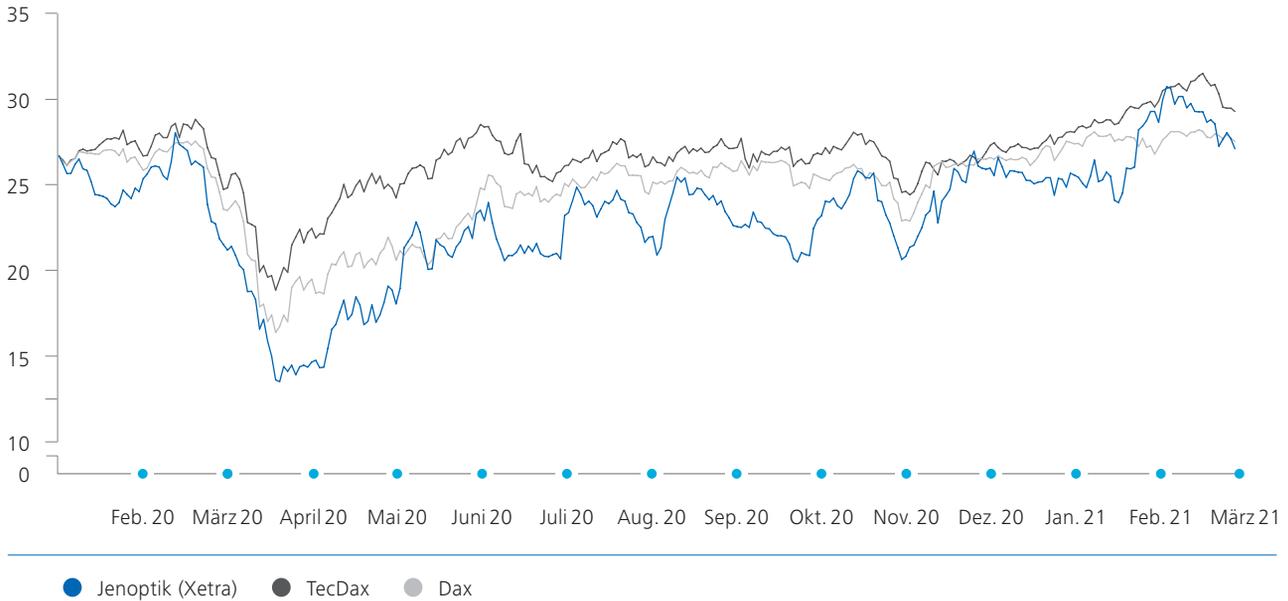
Im Januar und Februar 2021 war die Stimmung an den internationalen Kapitalmärkten gemischt. Der deutsche Leitindex Dax zeigte eine sehr stabile Seitwärtsbewegung, TecDax und SDax legten leicht zu. Die Jenoptik-Aktie konnte, gestützt durch eine Meldung über eine höhere Profitabilität, in den ersten beiden Monaten spürbar zulegen und ging am 26. Februar mit 26,56 Euro aus dem Handel. Das entsprach einer Marktkapitalisierung von 1.520,24 Mio Euro. G01 G02

Die Handelsaktivitäten unserer Anleger haben sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht. Die durchschnittliche Zahl der pro Tag auf Xetra, den Parkettbörsen sowie Tradegate gehandelten Jenoptik-Aktien lag 2020 bei insgesamt 190.855 Stück (i.Vj. 152.355 Stück). Der Handelsumsatz stieg damit signifikant um 25,3 Prozent.

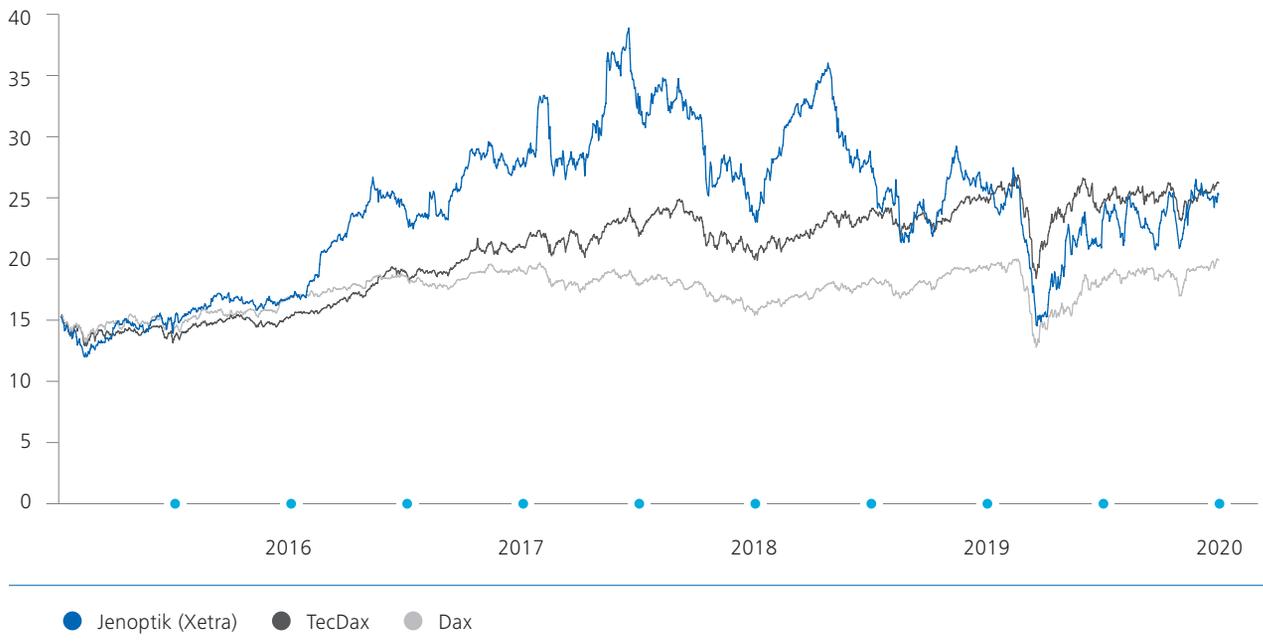
Im TecDax-Ranking der Deutschen Börse lag die Jenoptik-Aktie im Dezember beim Börsenumsatz auf Rang 29 (i.Vj. 28). Bei der Marktkapitalisierung bezogen auf den Freefloat belegte das Unternehmen Platz 23 (i.Vj. 23).

Unter den 70 Titeln im SDax lag die JENOPTIK AG am Jahresende bei der Marktkapitalisierung auf Platz 11 (i.Vj. 7) und beim Handelsvolumen auf Platz 25 (i.Vj. 23).

## G01 Kursentwicklung 2. Januar 2020 bis 26. Februar 2021 (indexiert in EUR)



## G02 Kursentwicklung 2016 bis 2020 (indexiert in EUR)



## Aktionärsstruktur

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

Im Jahresverlauf 2020 erreichten uns verschiedene Stimmrechtsmitteilungen institutioneller Investoren über den Kauf bzw. Verkauf größerer Aktienpositionen, die von der Gesellschaft veröffentlicht wurden. 

Aktionäre. Daher prüfen Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG ihren Dividendenvorschlag jedes Jahr sehr sorgfältig. Vor dem Hintergrund der Corona-Krise und den damit verbundenen wirtschaftlichen Auswirkungen schüttete Jenoptik im vergangenen Geschäftsjahr für 2019 eine Dividende in Höhe von 0,13 Euro je Aktie (i.Vj. 0,35 Euro) an die Anteilseigner aus.



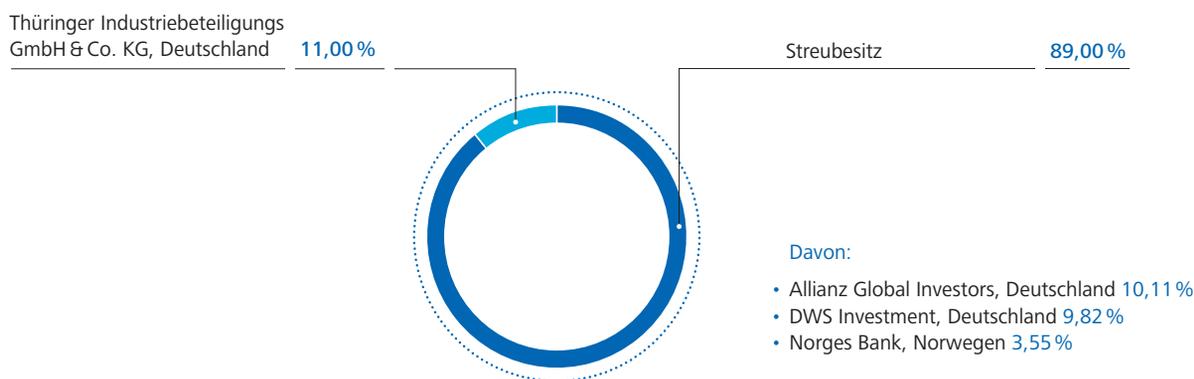
Weitere Informationen sind im Anhang im Kapitel Eigenkapital sowie unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Investoren/Aktie/Stimmrechtsmitteilungen veröffentlicht

## Dividende

Das Jenoptik-Management strebt eine verlässliche und kontinuierliche Dividendenpolitik an. Danach sollen die Aktionäre über eine angemessene Ausschüttung am Unternehmenserfolg beteiligt werden. Zugleich sind ausreichende Barmittel für die Finanzierung der operativen Geschäfte der Gesellschaft und strategische Investitionen in die künftige Entwicklung von Jenoptik hin zum fokussierten Technologieunternehmen im Bereich Optik und Photonik sowie weiterhin die Nutzung von Akquisitionschancen wichtig für eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmensentwicklung und somit ebenfalls im Interesse der

Für das Geschäftsjahr 2020 schlugen Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG der Hauptversammlung 2021 eine Dividende von 0,25 Euro je Aktie vor (i.Vj. 0,13 Euro). Mit dieser Empfehlung setzen die Gremien ihre kontinuierliche Dividendenpolitik fort. Trotz der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, der Akquisition von zwei Unternehmen und der Investitionen auf einem hohen Niveau sollen die Aktionäre der JENOPTIK AG angemessen am Unternehmenserfolg beteiligt werden. Bei einem Ergebnis je Aktie von 0,73 Euro (i.Vj. 1,18 Euro) beträgt die Ausschüttungsquote 34,2 Prozent (i.Vj. 11,0 Prozent), vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung, und übersteigt damit den Wert der Vorjahre deutlich.

## G03 Aktionärsstruktur (Stand: 26. Februar 2021)\*



\* auf Basis der eingegangenen Stimmrechtsmitteilungen

## Kapitalmarktkommunikation

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

Zum Jahresende 2020 waren insgesamt 45.173 Aktionäre (i.Vj. 42.526) im Aktienregister eingetragen, davon 478 institutionelle Investoren (i.Vj. 477) und 44.695 (i.Vj. 42.049) private Anleger. Die institutionellen Investoren hielten dabei nahezu unverändert einen Anteil am Grundkapital der Gesellschaft von 78,99 Prozent (i.Vj. 79,80 Prozent), die Privatanleger folglich von 21,01 Prozent (i.Vj. 20,20 Prozent).

## T02 Kennzahlen zur Jenoptik-Aktie

	2020	2019	2018	2017	2016
Schlusskurs (Xetra Jahresende) in EUR	25,12	25,48	22,78	27,55	16,43
Höchstkurs/Tiefstkurs (Xetra) in EUR	27,44/13,82	36,45/21,00	39,48/22,78	29,68/16,11	16,65/11,14
Performance absolut in EUR/relativ in Prozent	-1,06/-4,05	1,74/7,33	-5,02/-18,1	10,78/64,28	1,84/12,6
Ausgegebene Stückaktien (31.12.) in Mio	57,24	57,24	57,24	57,24	57,24
Marktkapitalisierung (Xetra Jahresende) in Mio EUR	1.437,8	1.458,4	1.303,9	1.576,9	940,1
Durchschnittlicher Tagesumsatz in Stück <sup>1</sup>	190.855	152.355	167.748	152.928	107.183
KGV (Basis Höchstkurs)/KGV (Basis Tiefstkurs)	37,6/18,9	30,9/17,8	25,8/14,9	23,4/12,7	16,7/11,1
Operativer Cashflow je Aktie in EUR	1,79	2,12	2,61	1,84	1,91
Konzernergebnis pro Aktie in EUR	0,73	1,18	1,53	1,27	1,00

<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

	2020	2019	2018	2017	2016
Dividende je Aktie in EUR	0,25	0,13	0,35	0,30	0,25
Ausschüttungssumme in Mio EUR	14,3	7,4	20,0	17,2	14,3
Dividendenrendite <sup>1</sup> in %	1,0	0,5	1,5	1,1	1,5
Pay out Ratio <sup>2</sup> in %	34,2	11,0	22,9	23,7	24,9
Total Shareholder Return in %	-3,1	7,9	-17,0	65,8	14,1

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

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

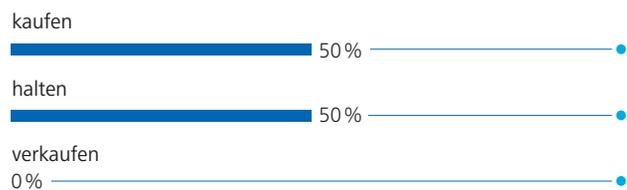
Im jährlich stattfindenden Wettbewerb „Investors’ Darling“ der HHL Leipzig Graduate School of Management und dem manager magazin hat Jenoptik zum zweiten Mal den ersten Platz im SDax belegt und wurde damit als bester Kapitalmarktkommunikator unter allen 70 SDax-Unternehmen ausgezeichnet. Bewertet wurden das Finanzreporting, die Investor-Relations-Arbeit und -Präsentation einschließlich der digitalen Kommunikation sowie die Kommunikation zur Corporate Social Responsibility (CSR). Entscheidend für die Platzierung waren laut Jury unter anderem die hohe Transparenz bezogen auf das Geschäftsmodell, das Wettbewerbsumfeld und den Kapitalmarkt sowie die sehr gute Prognosedarstellung. Hinzu kam eine ausgefeilte Equity-Story sowie umfangreiche Informationen zu M&A-Effekten. In der digitalen Kommunikation kann die Investor-Relations-Webseite von Jenoptik eine hohe Funktionalität und eine sehr gute inhaltliche Abdeckung vorweisen.

Die 22. ordentliche Hauptversammlung der JENOPTIK AG fand am 7. August 2020 bedingt durch die Corona-Pandemie erstmals in einer rein virtuellen Form statt. Mit rund 65 Prozent blieb der Anteil des vertretenen Kapitals nahezu unverändert. Mit großer Mehrheit entlasteten die Anteilseigner den Vorstand und Aufsichtsrat, wählten den Wirtschaftsprüfer und stimmten der Zahlung der vorgeschlagenen Dividende zu.

Im Geschäftsjahr 2020 präsentierte sich das Unternehmen auf zahlreichen Investorenkonferenzen und Roadshows, die fast ausschließlich in virtueller Form stattfanden. 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.

Im Jahresverlauf 2020 veröffentlichten 12 (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 und seit Anfang 2020 die Commerzbank. Am 31. Dezember 2020 betrug das durchschnittliche Kursziel der Jenoptik-Aktie nach Einschätzung der Analysten 26,88 Euro (i.Vj. 28,95 Euro). G04

## G04 Analystenempfehlungen (Stand: 31. Dezember 2020)



# Corporate Governance

» Kurz gesagt «

Die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß

## § 161

AktG wurde im Dezember 2020  
von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam  
verabschiedet.

Die Übernahmrechtlichen Angaben und Erläuterungen,  
der Vergütungsbericht sowie die Erklärung zur Unternehmensführung  
sind Bestandteil des Zusammengefassten Lageberichtes.

## Erklärung zur Unternehmensführung

Die Erklärung zur Unternehmensführung erfolgt gemäß §§ 289f, 315 d HGB. Sie ist ungeprüfter Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts. In der Erklärung zur Unternehmensführung berichten Vorstand und Aufsichtsrat auch über die Corporate Governance des Unternehmens. 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 das Vertrauen von Aktionären, Geschäftspartnern, Mitarbeitern sowie der breiten Öffentlichkeit in Jenoptik zu stärken.

### Corporate Governance

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich auch im Berichtsjahr eingehend mit Corporate-Governance-Themen, insbesondere der im März 2020 in Kraft getretenen Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“) befasset. Die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG wurde im Dezember 2020 von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam verabschiedet und den Aktionären auf der Internetseite des Konzerns dauerhaft zugänglich gemacht. Sollten sich künftig Änderungen bei Jenoptik mit Auswirkungen auf die Entsprechung ergeben, wird die Entsprechenserklärung unterjährig aktualisiert. 

### Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG im Geschäftsjahr 2020

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:

- I. Seit der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2019 wurde den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 („Kodex 2017“) bis auf die nachfolgende Ausnahme entsprochen:

*Gemäß Ziffer 5.4.1. Abs. 2 Satz 2 des Kodex 2017 soll der Aufsichtsrat im Rahmen der Benennung konkreter Ziele für seine Zusammensetzung eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat festlegen.*

Dieser Empfehlung wurde 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. Die Empfehlung ist in der aktuellen Kodexfassung vom 16. Dezember 2019 entfallen.

- II. Die JENOPTIK AG entspricht den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020, („Kodex 2019“) und wird ihnen künftig bis auf die nachfolgende, höchstvorsorgliche Ausnahme entsprechen:

*Gemäß der Empfehlung von Ziffer C.4 des Kodex soll ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt.*

Unser Aufsichtsratsmitglied, Frau Doreen Nowotne, ist zugleich Aufsichtsratsvorsitzende bei der Franz Haniel & Cie. GmbH sowie bei der Brenntag AG und Aufsichtsratsmitglied bei der Lufthansa Technik AG. Sofern man das aus Jenoptik-



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

Sicht konzerninterne Mandat bei Jenoptik in der Addition der Mandate gemäß Ziffer C.4 mitzählt, verfügt Frau Nowotne über insgesamt sechs Aufsichtsratsmandate, sodass höchstvorsorglich eine Abweichung erklärt wird. Der Aufsichtsrat hat sich jedoch bei Frau Nowotne vergewissert, dass ihr genügend Zeit für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben bei der JENOPTIK AG zur Verfügung steht.

Ausweislich der Begründung des Kodex 2019 sind die Empfehlungen zur Vorstandsvergütung in laufenden Vorstandsverträgen bis zu deren nächster Verlängerung oder Änderung noch nicht zu berücksichtigen, sodass die JENOPTIK AG diesbezüglich nicht vom Kodex 2019 abweicht. Im Zusammenhang mit der Beschlussfassung über das der ordentlichen Hauptversammlung 2021 erstmals zur Billigung vorzulegende Vergütungssystem gemäß §§ 87a, 120a Aktiengesetz wird der Aufsichtsrat entscheiden, ob bei zukünftig abzuschließenden oder zu ändernden Vorstandsverträgen den Empfehlungen des Abschnitts G des Kodex 2019 vollständig entsprochen werden soll.

Im Interesse einer transparenten Kommunikation wird darüber informiert, dass in dem aktuell gültigen, von der Hauptversammlung 2018 gebilligten Vergütungssystem für den Vorstand mangels entsprechender Vorgaben im Kodex 2017 noch keine Maximalvergütung im Sinne der Empfehlung G1 des Kodex 2019 festgelegt wurde. Auch wurde hinsichtlich der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung zwar ein Peer-Group-Vergleich vorgenommen, die Peer-Group – ebenfalls mangels entsprechender Vorgaben im Kodex 2017 – jedoch nicht, wie in Empfehlung G3 des Kodex 2019 empfohlen, offengelegt.

15. Dezember 2020 | JENOPTIK AG

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

*Stefan Traeger*

gez. Dr. Stefan Traeger  
Vorstandsvorsitzender

*Matthias Wierlacher*

gez. Matthias Wierlacher  
Aufsichtsratsvorsitzender

## Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

### Verhaltenskodex, Risiko- und Chancenmanagement, Compliance

Wirtschaftlicher Erfolg und die Verantwortung für unser Handeln sind für uns zwei untrennbar miteinander verbundene Ziele. Respekt, Fairness und Offenheit sind für uns wesentlich im verantwortungsvollen Umgang mit allen Stakeholdern. Auch die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und internen Regelwerken gehört für Jenoptik zu einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Um das hohe Niveau an Integrität sowie an ethischen und rechtlichen Standards im Jenoptik-Konzern zu gewährleisten, wurden die für Jenoptik wichtigsten Verhaltensgrundsätze in einem Verhaltenskodex zusammengefasst, der für alle Mitarbeiter des Jenoptik-Konzerns gleichermaßen verbindlich ist. 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 Mitarbeiter von Jenoptik vertrauensvoll an die jeweilige Führungskraft bzw. an die im Verhaltenskodex 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. 

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



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



Detaillierte Informationen zum Risiko- und Chancenmanagement siehe Risiko- und Chancenbericht ab Seite 133

Fester Bestandteil unserer Risikoprävention und der Prozesse des Jenoptik-Compliance-Management-Systems (CMS) ist die Beachtung national und international anerkannter Compliance-Anforderungen. Die Basis des CMS bilden die Jenoptik-Werte, der Verhaltenskodex sowie die Konzernrichtlinien und Prozessbeschreibungen von Jenoptik, deren Einhaltung Grundvoraussetzung für das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Aktionäre und der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität von Jenoptik ist. Das CMS wird kontinuierlich weiterentwickelt und sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst. Im Vorstand ist der Vorsitzende Dr. Stefan Traeger für den Zentralbereich Compliance & Risk Management verantwortlich. Die weltweiten Compliance-Aktivitäten werden durch das Kompetenzzentrum in Deutschland koordiniert und durch lokale Kollegen in den Regionen Nordamerika und Asien/Pazifik unterstützt.

Mit Konzernrichtlinien für wesentliche Geschäftsprozesse verfügt der Jenoptik-Konzern über ein global einheitliches Rahmenwerk. Mit diesem System von Prozessen und Kontrollen können mögliche Defizite im Unternehmen frühzeitig identifiziert und mit entsprechenden Maßnahmen minimiert bzw. eliminiert werden. Zentralbereiche, Divisionen und Regionen können dieses Regelwerk entsprechend ihren jeweiligen Anforderungen mit detaillierteren Regelungen untersetzen. Die Richtlinien werden regelmäßig überprüft und ggf. erweitert oder aktualisiert.

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 alle verpflichtet, an E-Learning-Auffrischkursen teilzunehmen. Ziel ist es, ihnen 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. 

**Holding:** Die JENOPTIK AG übernimmt als Holding bzw. Corporate Center für die Unternehmensgruppe übergeordnete Funktionen. Das operative Geschäft von Jenoptik vollzieht sich in den Divisionen und Geschäftsbereichen (Business Units), die vom Corporate Center unterstützt werden. Strategische Entscheidungen des Vorstands werden vom Zentralbereich Corporate Development vorbereitet. Der Vorstand erhält zudem Unterstützung durch das Executive Management Committee (EMC), dem zum 31. Dezember 2020 neben den Vorstandsmitgliedern die Leiterin Personal, der Leiter Konzerncontrolling, der Leiter Corporate Development, die Leiter der Regionen Nordamerika und Asien/Pazifik sowie die Leiter der Divisionen angehörten. Diese informieren den Vorstand in monatlich stattfindenden Sitzungen umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Vorfälle und die wirtschaftliche Lage der Divisionen. Ein Mal jährlich finden die sogenannten Jenoptik Management Days statt, an denen neben dem Vorstand und den weiteren EMC-Mitgliedern zahlreiche Führungskräfte des Konzerns aus dem In- und Ausland teilnehmen.

### Nachhaltigkeit

Das Nachhaltigkeitsverständnis von Jenoptik beruht auf der Überzeugung, dass die wirtschaftlichen Ziele des Unternehmens und damit ein dauerhaft profitables Wachstum nur durch verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Umwelt und Gesellschaft erreicht werden können. Gemeinsam mit unseren Kunden gestalten wir zukunftsweisende Trends in den Bereichen Energieeffizienz, Gesundheit, Umwelt, Mobilität und Sicherheit. In dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht ab Seite 60 des Geschäftsberichtes finden Sie ausführliche Informationen zum Jenoptik-Nachhaltigkeitsmanagement in den Bereichen Mitarbeiter- und Umweltbelange, Menschenrechte, Anti-Korruption und Lieferkette, Qualität sowie soziales Engagement des Konzerns.



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

## Zusammensetzung und Arbeitsweise von Vorstand, Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen

Die JENOPTIK AG ist eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts mit einem dualistischen System der Leitung und Überwachung. Danach leitet der Vorstand die Gesellschaft unter eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse mit dem Ziel einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes. Er berücksichtigt dabei die Belange aller Stakeholder, insbesondere der Aktionäre und der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Der Vorstand stimmt mit dem Aufsichtsrat die strategische Ausrichtung des Unternehmens ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen.

### Vorstand

Die Mitglieder des Vorstands der JENOPTIK AG werden durch den Aufsichtsrat bestellt. Entsprechend der Satzung besteht der Vorstand aus mindestens zwei Personen. Aktuell gehören dem Gremium zwei Mitglieder an. Sie tragen gemeinsam Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung, arbeiten kollegial und vertrauensvoll zusammen und entscheiden über Grundsatzfragen der Geschäftspolitik des Konzerns, dessen Steuerung, die Unternehmensstrategie sowie über die Jahres- und Mehrjahresplanung. Der Vorstand sorgt für die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien und trägt Verantwortung für die Einrichtung eines auf die Risikolage des Unternehmens ausgerichteten Kontroll- und Risikomanagementsystems. Die konkrete Ressortverteilung und die Aufgabenverteilung innerhalb der Ressorts (einschließlich der Zuständigkeit für Nachhaltigkeits-Themen (Environment, Social, Governance)) sind in einem Geschäftsverteilungsplan geregelt. Detaillierte Angaben zur Ressortverteilung finden Sie im Geschäftsbericht 2020 im Kapitel „Weitere Angaben zur Corporate Governance“ auf Seite 45.

Die Vorstandsmitglieder unterrichten sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Ressorts. Mindestens einmal monatlich finden Vorstandssitzungen statt. Die Geschäftsordnung des Vorstands legt fest, welche Maßnahmen für den Jenoptik-Konzern von besonderer Bedeutung sind und damit der Zustimmung des Gesamtvorstands bzw. des Aufsichtsrats bedürfen. Daneben werden in der Geschäftsordnung die vorstandsinterne Arbeitsweise sowie die Berichterstattung an und die Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat näher geregelt.

Der Vorstand unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig, sowohl schriftlich als auch mündlich, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der aktuellen Entwicklung der Geschäfts- und Finanzlage des Konzerns, die Unternehmensplanung einschließlich der Finanz-, Investitions- und Personalplanung, die Rentabilität der Gesellschaft, über wesentliche Fragen der Strategie, die Risikolage sowie das Risikomanagement und Compliance. Der Vorstandsvorsitzende koordiniert die Zusammenarbeit des Vorstands mit dem Aufsichtsrat. Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats bestehen insbesondere bei Entscheidungen oder Maßnahmen, die grundlegende Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens haben können. Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, dem Aufsichtsrat Interessenskonflikte unverzüglich offenzulegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber zu informieren.

### Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der JENOPTIK AG ist nach dem Mitbestimmungsgesetz paritätisch besetzt und besteht aus zwölf Mitgliedern. Sechs Mitglieder werden von den Aktionären in der Hauptversammlung, sechs Mitglieder nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes von den Arbeitnehmern gewählt. Der Aufsichtsrat ist so zusammengesetzt, dass die Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Jedes Mitglied achtet darauf, dass ihm für die Wahrnehmung der Aufgaben genügend Zeit zur Verfügung steht. Gemäß dem Erfordernis von § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG sind vier seiner zwölf Mitglieder, davon jeweils zwei Anteilseigner- und zwei Arbeitnehmervertreter weiblich. Die Mitglieder der Anteilseigner wurden in der Hauptversammlung 2017 einzeln für eine Amtszeit bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2022 gewählt. Das bei der Besetzung des Aufsichtsrats verfolgte Diversitätskonzept ist in Abschnitt „Diversitätskonzept“ dieser Erklärung beschrieben. 

Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt und koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Er steht in regelmäßigem Kontakt mit dem Vorstand und wird von diesem über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und die Entwicklung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, unverzüglich informiert. Bei Abstimmungen im Aufsichtsrat zählt im Falle der Stimmengleichheit bei einer erneuten Abstimmung die Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden doppelt, soweit das gesetzlich zulässig ist. Der Aufsichtsratsvorsitzende ist zugleich Vorsitzender des Personal-, des Vermittlungs-, des Investitions- und des Nominierungsausschusses, nicht jedoch des Prüfungsausschusses.



Weitere Details zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse siehe § 11 der Satzung der JENOPTIK AG, im Bericht des Aufsichtsrats ab Seite 20 sowie im Konzernanhang des Geschäftsberichts 2020 ab Seite 228

Der Aufsichtsrat tagt mindestens vier Mal, in der Regel wegen der im Herbst stattfindenden Strategiesitzung des Aufsichtsrats fünf Mal im Jahr. Bei wesentlichen Ereignissen, die keinen zeitlichen Aufschub dulden, wird eine außerordentliche Aufsichtsratsitzung einberufen oder es erfolgt eine Beschlussfassung im schriftlichen Umlaufverfahren. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Abschlussprüfung sowie der Empfehlungen des Prüfungsausschusses prüft und billigt der Aufsichtsrat den Jahres- und den Konzernabschluss, den nichtfinanziellen Bericht, den zusammengefassten Lagebericht der JENOPTIK AG und des Konzerns und stellt den Jahresabschluss fest. Für die Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses des Geschäftsjahres 2020 wurde die Ernst & Young GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, bestellt. Der Aufsichtsrat beschließt zudem über den Vorschlag des Vorstands zur Verwendung des Bilanzgewinns. 

Weitere Einzelheiten hierzu siehe im Abschnitt „Rechnungslegung und Abschlussprüfung“ auf Seite 46 dieser Erklärung und im Bericht des Aufsichtsrats ab Seite 20 des Geschäftsberichts 2020

In regelmäßigem Turnus führt der Aufsichtsrat eine Prüfung der Effizienz seiner Tätigkeiten durch. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, die Effizienz alle drei Jahre extern evaluieren zu lassen. Dazwischen wird die Effizienz jährlich intern erörtert und überprüft. Nachdem zuletzt 2017 eine externe Effizienzprüfung und 2018 und 2019 jeweils interne Selbstevaluationen durchgeführt wurden, beauftragte der Aufsichtsrat im September 2020 erneut einen unabhängigen externen Experten, seine Arbeit und Prozesse im Hinblick auf seine Zusammensetzung, Kultur und Führung sowie übergeordnete Aspekte guter Corporate Governance zu evaluieren. Der externe Berater hat die anonymisierten Ergebnisse seiner Prüfung anschließend vor dem Gesamtaufichtsrat vorgestellt. Die Prüfung hat ein – auch im

Benchmarking – positives Bild der Tätigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ergeben. Als Ergebnis der Prüfung hat sich der Aufsichtsrat vorgenommen, die Aufgaben und die Funktionsweise des Investitionsausschusses zu bewerten und gegebenenfalls anzupassen.

Aufsichtsratsmitglieder legen etwaige Interessenskonflikte dem Aufsichtsrat unverzüglich offen. Im Geschäftsjahr 2020 sind bei Aufsichtsratsmitgliedern keine Interessenskonflikte aufgetreten.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, welche wesentliche Aspekte der Zusammenarbeit im Gremium sowie mit dem Vorstand regelt. Die Geschäftsordnung verpflichtet zur Bildung von Ausschüssen, um die Effizienz der Aufsichtsratsarbeit bei der Behandlung komplexer Sachverhalte zu steigern. 

Der Aufsichtsrat hat derzeit fünf Ausschüsse gebildet, die mit Ausnahme des Nominierungsausschusses, dem ausschließlich Anteilseignervertreter angehören, paritätisch besetzt sind. Bei der Besetzung der Ausschüsse wurde auf die fachliche und persönliche Eignung der jeweiligen Ausschussmitglieder geachtet.

Die Ausschüsse bereiten Entscheidungen des Aufsichtsrats vor oder entscheiden in Einzelfällen, soweit dies gesetzlich zulässig ist, anstelle des Aufsichtsrats. Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten dem Plenum spätestens in der nächsten Aufsichtsratsitzung über die besprochenen Inhalte sowie die gefassten Beschlüsse und Empfehlungen.



Geschäftsordnung des Aufsichtsrats siehe [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik „Über Jenoptik“

## T04 Ausschussmitgliedschaften der Aufsichtsratsmitglieder

Mitglied im Aufsichtsrat	Astrid Biesterfeldt (seit 2014)	Evert Dudok (seit 2015)	Michael Ebenau (seit 2007 bis 15.10.2020)	Elke Eckstein (seit 2017)	Thomas Klippstein (seit 1996)	Dörthe Knips (seit 2017)
Mitglied im	• Prüfungsausschuss		• Personalausschuss (bis 15.10.2020) • Investitionsausschuss (bis 15.10.2020) • Vermittlungsausschuss (bis 15.10.2020)	• Investitionsausschuss	• Personalausschuss • Prüfungsausschuss	• Investitionsausschuss

## 36 Erklärung zur Unternehmensführung

47 Übernahmerechtliche Angaben/Erläuterungen

51 Vergütungsbericht

Der **Prüfungsausschuss** tagt mindestens vier Mal im Jahr. Er befasst sich insbesondere mit der Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses und der Abschlussprüfung, hierbei insbesondere mit der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, den vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Nichtprüfungsleistungen und der Festlegung der Prüfungsschwerpunkte und erteilt den Prüfungsauftrag. Auf der Grundlage der Berichte des Abschlussprüfers unterbreitet der Prüfungsausschuss nach eigener Prüfung Vorschläge zur Feststellung des Jahresabschlusses der JENOPTIK AG und zur Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat. Zu den Aufgaben des Prüfungsausschusses gehört auch die Überwachung von ESG-Themen, daher bereitet er auch die Entscheidung des Aufsichtsrats zum zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht vor. Darüber hinaus prüft er die Wirksamkeit und Weiterentwicklung des Compliance- und des Risikomanagement- sowie des internen Kontroll- und des internen Revisionsystems. Entsprechend den Regelungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex gehört dem Prüfungsausschuss mindestens ein unabhängiges Mitglied an, das über Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügt. Sowohl der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Heinrich Reimitz, als auch seine Stellvertreterin, Doreen Nowotne, verfügen über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren, sind unabhängig (ausf. Informationen dazu unter Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat) und keine ehemaligen Mitglieder des Vorstands der JENOPTIK AG.

Der **Personalausschuss** tagt mindestens ein Mal jährlich. Er befasst sich mit der langfristigen Nachfolgeplanung der Vorstandsmitglieder und bereitet deren Bestellung durch den Aufsichtsrat vor. Der Personalausschuss überprüft regelmäßig das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder, welches anschließend durch den Aufsichtsrat verabschiedet und der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung zur Zustimmung vorgelegt wird. Er bereitet zudem den Abschluss und die Abrechnung der jährlichen Zielvorgaben für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Bei Bedarf wird der Personalausschuss von externen, unabhängigen Beratern unterstützt.

Der **Nominierungsausschuss** schlägt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern vor und tagt nur bei Bedarf.

Der **Investitionsausschuss** unterstützt den Aufsichtsrat bei gemäß der Geschäftsordnung des Vorstands zustimmungspflichtigen Investitions- oder Desinvestitionsentscheidungen, insbesondere bei der Vorbereitung und der operativen Umsetzung von Beschlüssen über den Erwerb oder die Veräußerung von Unternehmensbeteiligungen oder Unternehmensteilen.

Der mit den Aufgaben nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Mitbestimmungsgesetz betraute **Vermittlungsausschuss** tagt nur bei Bedarf.

Weitere Einzelheiten zu den Tätigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse im Geschäftsjahr 2020 (sowie die individualisierten Sitzungsteilnahmen) finden Sie im Bericht des Aufsichtsrats ab Seite 20.

Dieter Kröhn (seit 2010)	Doreen Nowotne (seit 2015)	Heinrich Reimitz (seit 2008)	Stefan Schaumburg (seit 2012)	Frank-Dirk Steininger (seit 16.10.2020)	Prof. Dr. Andreas Tünnermann (seit 2007)	Matthias Wierlacher (seit 2012)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investitionsausschuss</li> <li>• Vermittlungsausschuss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfungsausschuss (stv. Vorsitzende)</li> <li>• Investitionsausschuss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfungsausschuss (Vorsitzender)</li> <li>• Personalausschuss</li> <li>• Nominierungsausschuss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalausschuss</li> <li>• Investitionsausschuss (seit 12.11.2020)</li> <li>• Vermittlungsausschuss (seit 16.10.2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalausschuss (seit 12.11.2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalausschuss</li> <li>• Vermittlungsausschuss</li> <li>• Nominierungsausschuss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalausschuss (Vorsitzender)</li> <li>• Investitionsausschuss (Vorsitzender)</li> <li>• Nominierungsausschuss (Vorsitzender)</li> <li>• Vermittlungsausschuss (Vorsitzender)</li> </ul>

## Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat ist im Vergütungsbericht ab Seite 51 beschrieben, der Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts ist. Sie finden den Vergütungsbericht auch im Internet unter [www.jenoptik.com](http://www.jenoptik.com) in der Rubrik Investoren/Corporate Governance. Die letzte Abstimmung über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder fand durch die Hauptversammlung 2018 statt. 2021 wird das Vergütungssystem für den Vorstand und die Aufsichtsratsmitglieder der Hauptversammlung erneut und erstmals nach den neuen Vorgaben der §§ 87a, 120a, 113 Abs. 3 AktG zur Abstimmung vorgelegt.

## Festlegungen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen/Zielgrößen für Frauenanteile

Gemäß §§ 111 Abs. 5, 96 Abs. 2 AktG muss der Aufsichtsrat bei Jenoptik zu mindestens jeweils 30 Prozent aus Frauen und Männern zusammengesetzt sein. Mit Doreen Nowotne und Elke Eckstein auf Anteilseignerseite sowie Astrid Biesterfeldt und Dörthe Knips auf Arbeitnehmerseite sind insgesamt vier Frauen im Aufsichtsrat vertreten. Dies entspricht einem Anteil von 33 Prozent.

Gemäß § 76 Abs. 4 AktG ist Jenoptik zudem verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand sowie den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen und darüber zu berichten, ob die Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind. Da das Vorstandsgremium von Jenoptik lediglich aus zwei Personen besteht, hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 8. Juni 2020 beschlossen, erneut eine Quote von null Prozent bis zum 30. Juni 2023 festzulegen und über die Quote neu zu befinden, sobald sich der Vorstand aus mehr als zwei Personen zusammensetzt. Durch die Verlängerung der Bestellung von Dr. Stefan Traeger bis zum 30. Juni

2025 und der Bestellung von Hans-Dieter Schumacher bis zum 31. März 2023 ist ein kurzfristiger Wechsel in der Vorstandszusammensetzung nicht zu erwarten. Somit liegt die Quote – wie festgelegt – gegenwärtig bei null Prozent. Die Festlegung einer höheren Quote hätte bei dem zweiköpfigen Vorstandsgremium von Jenoptik zudem zwingend zur Folge, dass im Falle einer Vakanz stets eine Frau benannt werden müsste. Der Aufsichtsrat möchte jedoch jeweils unter Beachtung der fachlichen Eignung und persönlichen Integrität die oder den aus seiner Sicht am besten geeignete Kandidatin oder Kandidaten unabhängig von der Frage des Geschlechts bestellen. Dies wäre nicht mehr möglich, wenn der Aufsichtsrat bei einem Zweipersonen-Vorstand eine Zielgröße von mehr als null Prozent festlegen würde.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand der JENOPTIK AG eine Zielgröße von 16,7 Prozent mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2022 beschlossen. Der Vorstand hat es sich ausdrücklich vorbehalten, zu gegebener Zeit erneut darüber zu befinden, ob diese Quote angehoben werden kann. Zum 31. Dezember 2020 betrug der Frauenanteil in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands 23,1 Prozent. Zum 1. Januar 2021 erhöhte sich der Anteil auf 25 Prozent, weshalb die Zielgröße aktuell deutlich übertroffen ist. Eine Zielgröße für die zweite Führungsebene wurde nicht festgelegt, da die JENOPTIK AG als Corporate Center über flache Führungsstrukturen verfügt und es daher keine durchgehende zweite Führungsebene gibt. Der Anteil von Frauen an allen Mitarbeitern im Corporate Center betrug Ende 2020 52,0 Prozent. Die Diversity-Rate, die aus dem durchschnittlichen prozentualen Anteil der Führungskräfte mit internationaler Herkunft sowie weiblicher Führungskräfte ermittelt wird, soll bis 2022 auf 30 Prozent und bis 2025 auf 33 Prozent steigen. Um diesen Wandel in der Unternehmenskultur weiter zu beschleunigen, hat Jenoptik 2020 zahlreiche neue Maßnahmen im Konzern gestartet. So gibt es zum Beispiel interne und externe Recruiting-Kampagnen, Frauen-Netzwerke und regelmäßige (Online-)Veranstaltungen zum Austausch. Ferner wurde im Herbst 2020 auch ein „Jenoptik Diversity Council“ als interner Ansprechpartner für Fragen zu Vielfalt im Unternehmen etabliert.

## Beschreibung, Ziele, Umsetzung und erreichte Ergebnisse des Diversitätskonzepts

### 1. Diversitätskonzept für den Vorstand

Das Diversitätskonzept für den Vorstand soll einen geordneten Auswahlprozess für die Bestellung neuer Vorstandsmitglieder ermöglichen. Ziel ist es, den Vorstand so zu besetzen, dass sämtliche Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen vorhanden sind, die unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine ordnungsgemäße Aufgabewahrnehmung des Vorstands erforderlich und für die Tätigkeiten des Jenoptik-Konzerns wesentlich sind.

Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat mit Unterstützung des Personalausschusses und eines externen, unabhängigen Personalberaters ein Anforderungs- und Kompetenzprofil entwickelt. Dieses ist Bestandteil des Diversitätskonzepts und legt verschiedene zu erfüllende Kriterien wie Alter, Ausbildung, beruflichen Hintergrund, gegenwärtige Position sowie Anforderungen an die Persönlichkeit des Kandidaten fest. Bei der Entwicklung dieses Anforderungsprofils wurden auch die Vorgaben der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Bestellung von Vorstandsmitgliedern beachtet. So gilt für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern beispielsweise eine Altersgrenze von maximal 65 Jahren zum Zeitpunkt der Bestellung.

Im Rahmen des Verfahrens zur Bestellung eines Vorstandsmitglieds wird das Diversitätskonzept umgesetzt. Mit der am 1. Mai 2017 erfolgten Bestellung von Herrn Dr. Traeger durch den Aufsichtsrat wird das verabschiedete Anforderungs- und Kompetenzprofil durch die aktuellen Vorstandsmitglieder vollständig ausgefüllt. Im Geschäftsjahr 2020 haben sich an dem bestehenden Diversitätskonzept keine Veränderungen ergeben. Informationen zu den Lebensläufen der Mitglieder des Vorstands können Sie unserer Homepage unter [www.jenoptik.de/ueber-jenoptik/management](http://www.jenoptik.de/ueber-jenoptik/management) entnehmen.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats beschäftigt sich, zum Teil auch gemeinsam mit dem Vorstand, mit der langfristigen Nachfolgeplanung im Vorstand. Dabei werden Personalausschuss und Aufsichtsrat bei Bedarf von unabhängigen, externen Experten unterstützt. Der Personalausschuss legt dabei das entwickelte Anforderungs- und Kompetenzprofil zugrunde und entwickelt dieses kontinuierlich weiter. Er achtet darauf, dass die Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der Mitglieder des Vorstands ausgewogen sind.

### 2. Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

Das Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat soll einen geordneten Auswahlprozess für die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder der JENOPTIK AG sicherstellen. Ziel ist es auch hier, den Aufsichtsrat so zu besetzen, dass dieser insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügt. Damit wird eine qualifizierte Kontrolle durch den Aufsichtsrat sichergestellt, die dem Aktiengesetz, dem Deutschen Corporate Governance Kodex, der Satzung und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der JENOPTIK AG entspricht.

Umgesetzt wird das Diversitätskonzept bei der Wahl der Anteilseignervertreter. Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats berücksichtigt bei der Suche von Kandidaten die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats, die dem Gedanken der Vielfalt („Diversity-Statement“), den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex Rechnung tragen sollen. Dabei beachtet er auch die vorhandenen Kompetenzen und Fähigkeiten der gewählten Anteilseignervertreter. Der Nominierungsausschuss unterbreitet dem Aufsichtsrat anschließend geeignete Kandidatenvorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner an die Hauptversammlung. Der Aufsichtsrat vergewissert sich bei den jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten, dass sie die erforderliche Zeit für die Ausübung dieser Tätigkeit mitbringen können.

Mit Unterstützung eines externen Beraters wurde vom Aufsichtsrat ein Anforderungsprofil über erforderliche Fähigkeiten und Kompetenzen im Gesamtaufichtsrat erarbeitet, das kontinuierlich weiterentwickelt und vom Nominierungsausschuss und Aufsichtsrat bei der Suche nach geeigneten Kandidaten zugrunde gelegt wird. Danach werden im Wesentlichen Kompetenzen in den drei in der Tabelle 05 genannten Kategorien als notwendig betrachtet.

Zuletzt hat der Aufsichtsrat seine Ziele zur Zusammensetzung sowie das entwickelte Kompetenz- und Anforderungsprofil bei seinen Wahlvorschlägen für die Anteilseignervertreter an die Hauptversammlung 2017 berücksichtigt. Die Wahlperioden der von der Hauptversammlung 2017 unter Berücksichtigung dieser Vorgaben gewählten Anteilseignervertreter enden mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2022. Im Geschäftsjahr 2020 haben sich keine Veränderungen an dem Diversitätskonzept ergeben. Das Anforderungs- und Kompetenzprofil soll jedoch mit Unterstützung eines unabhängigen Experten in Vorbereitung der nächsten Wahl Ende 2021 erneut überarbeitet werden.

Der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzender, Herr Michael Ebenau, hat sein Mandat mit Wirkung zum 15. Oktober 2020 niedergelegt, da er in den Ruhestand eingetreten ist. Als Nachfolger für Herrn Ebenau wurde im Wege gerichtlicher Ersatzbestellung mit Wirkung zum 16. Oktober 2020 Herr Frank-Dirk Steininger, Bezirkssekretär der IG Metall Mitte, befristet bis zum Ablauf der restlichen Amtszeit von Herrn Ebenau, d.h. bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2022, in den Aufsichtsrat bestellt. Als Jurist und ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht wird Herr Steininger den Aufsichtsrat künftig insbesondere mit seiner arbeitsrechtlichen und tarifpolitischen Expertise unterstützen können.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats werden mit der gegenwärtigen Zusammensetzung die vorgenannten Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen größtenteils erfüllt. Einzelheiten können den Lebensläufen der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder entnommen werden. 

In Übereinstimmung mit seinem **Diversity Statement** gehören dem Aufsichtsrat mindestens vier Mitglieder an, die auf eine umfangreiche internationale Erfahrung verweisen können.

Des Weiteren sollen dem Aufsichtsrat mindestens vier Frauen angehören. Mit zwei Frauen auf Anteilseigner- und zwei Frauen auf Arbeitnehmerseite wird die durch das Aktiengesetz geforderte Quote von mindestens 30 Prozent mit aktuell 33,3 Prozent übererfüllt.

Im Hinblick auf die Zugehörigkeitsdauer hat der Aufsichtsrat beschlossen, keine für alle Mitglieder geltende Regelgrenze festzulegen, weil kein zwingender Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeitsdauer und der Unabhängigkeit des betreffenden Mitglieds besteht. Eine pauschale Regelgrenze berücksichtigt nach Auffassung des Aufsichtsrats individuelle Faktoren nicht,

die eine längere Zugehörigkeit einzelner Aufsichtsratsmitglieder bei fortbestehender Unabhängigkeit rechtfertigen können. Der Aufsichtsrat kann von einer langen Zugehörigkeitsdauer einzelner Mitglieder, insbesondere von deren Erfahrung und vertiefter Unternehmenskenntnis, wesentlich profitieren, wodurch die Qualität der Arbeit des gesamten Gremiums gefördert wird.

Kein Aufsichtsratsmitglied nimmt eine Beratungsfunktion oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern der JENOPTIK AG wahr, die zu einem wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt führt.

Alle Mitglieder sind entsprechend der Vorgabe der Geschäftsordnung nicht nur zum Zeitpunkt ihrer jeweiligen Wahl, sondern auch zum Jahresende 2020 unter 70 Jahre alt. Zwei Mitglieder sind zwischen 61 und 69 Jahre, acht Mitglieder zwischen 50 und 60 Jahre und zwei Mitglieder zwischen 40 und 50 Jahre alt, womit unterschiedliche Altersgruppen im Aufsichtsrat angemessen repräsentiert sind.

Alle Anteilseignervertreter sind nach Auffassung des Aufsichtsrats unabhängig. Dies sind namentlich Herr Matthias Wierlacher, Frau Elke Eckstein, Frau Doreen Nowotne, Herr Evert Dudok, Herr Mag. Heinrich Reimitz und Herr Prof. Dr. Andreas Tünnermann. Nach Auffassung des Aufsichtsrats sind sowohl Herr Mag. Reimitz als auch Prof. Tünnermann mit einer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat von 12 und 13 Jahren trotz der Empfehlung von Ziffer C.7 des Kodex weiterhin ebenso unabhängig wie Herr Dudok trotz der Geschäftsbeziehungen von Jenoptik mit Unternehmen des Airbus-Konzerns.

Herr Mag. Reimitz ist der Finanzexperte im Prüfungsausschuss und verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen



Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder unter [www.jenoptik.de/ueber-jenoptik/management](http://www.jenoptik.de/ueber-jenoptik/management)

## T05 Anforderungs- und Kompetenzprofil im Aufsichtsrat

### Allgemeine Kompetenz

- Unabhängigkeit
- Verfügbarkeit, Mandatslast
- Corporate Governance Erfahrung
- (Aufsichts- oder CEO-) Erfahrung in börsennotierten Unternehmen
- CFO-Erfahrung in vergleichbaren Unternehmen

### Funktionale Kompetenzen

- Finanz- und betriebswirtschaftliche Kompetenzen
- Personalkompetenz
- Vertriebs- und Marketing Expertise

### Strategische und unternehmensbezogene Kompetenzen

- In folgenden Bereichen:
- Digitalisierung
  - Technologie
  - Strategie und Wachstum/M&A
  - Märkte und Internationalität
  - Unternehmertum/Management
  - Kapitalmärkte

Kontrollverfahren. Er ist durch seine langjährige Zugehörigkeit in besonderem Maße mit den Prozessen der Erstellung und Überprüfung der Finanzinformationen von Jenoptik sowie der Überwachung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers vertraut. Die Qualität der Arbeit des Prüfungsausschusses und des gesamten Aufsichtsrats wird durch diese Expertise besonders gefördert. Seine Unabhängigkeit von der Gesellschaft wird dadurch in keiner Weise beeinträchtigt.

Herr Prof. Tünnermann ist der Technologieexperte im Aufsichtsrat und ergänzt die Expertise des Gesamtgremiums insbesondere in den für Jenoptik wesentlichen Kompetenzfeldern der optischen Technologien, Digitalisierung, Strategie und Wachstumskompetenz. Als Institutsleiter des Fraunhofer Instituts für Angewandte Optik und Feinmechanik in Jena, Gründer und Mitglied des Optikclusters Optonet e.V. sowie Interessenvertreter der europäischen Plattform Photonics 21 verfügt Herr Prof. Tünnermann über herausragende Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich Photonik. Der Aufsichtsrat ist daher der Auffassung, dass Herr Prof. Tünnermanns langjährige Kenntnis des Jenoptik-Konzerns und seiner Produkte und Technologien erheblich dazu beiträgt, die Arbeit des gesamten Gremiums in diesen Bereichen zu unterstützen, gleichwohl seine Unabhängigkeit von der Gesellschaft dadurch aber nicht in Frage steht.

Auch die Tätigkeit von Herrn Dudok als Executive Vice President Connected Intelligence bei Airbus Defense & Space beeinträchtigt nach Auffassung des Aufsichtsrats seine Unabhängigkeit nicht. Zwar unterhält die Jenoptik-Division VINCORION mit dem Airbus-Konzern Geschäftsbeziehungen. Jedoch betrifft keins dieser Geschäfte zwischen Jenoptik und Airbus den von Herrn Dudok verantworteten Geschäftsbereich Defense & Space. Die Umsätze mit dem Airbus-Konzern betragen im Geschäftsjahr 2020 15,1 Mio Euro und damit weniger als 2 Prozent des Jenoptik-Konzernumsatzes. Sämtliche Geschäfte mit Airbus sind daher für den Jenoptik-Konzern nicht wesentlich. Sollte ein Geschäft mit Airbus der Zustimmungspflicht des Aufsichtsrats unterliegen, würde sich Herr Dudok bei einer Abstimmung der Stimme enthalten.

Weitere Informationen zu Vorstand und Aufsichtsrat, insbesondere zu deren Arbeitsweisen einschließlich der Arbeit in den Ausschüssen, zur Teilnahme an den Sitzungen und zu den von den Mitgliedern wahrgenommenen weiteren Mandaten finden Sie im Bericht des Aufsichtsrats ab Seite 20 und im Konzernanhang ab Seite 227.

## Weitere Angaben zur Corporate Governance

### 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. Im Anschluss an die Hauptversammlung werden im Internet auch die Präsenz, die Abstimmungsergebnisse sowie die Rede des Vorstands veröffentlicht.

Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen für Versammlungen hat der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats entschieden, die Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2020 als virtuelle Hauptversammlung, d. h. ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten, durchzuführen. Dabei wurde den Aktionären die Möglichkeit eingeräumt, ihr Stimmrecht insbesondere im Wege der elektronischen Kommunikation abzugeben und die Hauptversammlung in Bild und Ton über das Internet-basierte Aktionärsportal zu verfolgen.

### 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. Dafür wird auch das Internet intensiv genutzt und Informationen unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in

der Rubrik Investoren zur Verfügung gestellt. Zusammen mit dem Vorstand steht das Investor-Relations-Team auf Roadshows, Kapitalmarktkonferenzen und anderen Veranstaltungen in regelmäßigem und intensivem Austausch mit den 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. 

Weitere Informationen zu den Investor-Relations-Aktivitäten siehe Kapitel „Die Jenoptik-Aktie“

Den gesetzlichen Vorgaben der EU-Marktmisbrauchsverordnung entsprechend werden Insiderinformationen unverzüglich, weltweit zeitgleich, in deutscher und englischer Sprache publiziert, sofern die JENOPTIK AG nicht im Einzelfall von einer Veröffentlichung befreit ist.

Jenoptik veröffentlicht unverzüglich wesentliche Veränderungen der Aktionärsstruktur, wenn ihr mitgeteilt wird, dass meldepflichtige Stimmrechtsschwellen erreicht bzw. über- oder unterschritten wurden. Sämtliche Veröffentlichungen sind auf der Internetseite der JENOPTIK AG unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Investoren/Aktie/Stimmrechtsmitteilungen abrufbar. Weitere Informationen dazu finden Sie auch im Anhang im Kapitel Eigenkapital.

## Directors' Dealings

Im Geschäftsjahr 2020 wurden uns von keinem Mitglied des Vorstands oder Aufsichtsrats bzw. von Personen, die in enger Beziehung zu diesen stehen, meldepflichtige Wertpapiergeschäfte gemäß Artikel 19 der EU-Marktmisbrauchsverordnung mitgeteilt. 

Directors'-Dealings-Veröffentlichungen der Vorjahre siehe unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) unter der Rubrik Investoren/Corporate Governance/Directors' Dealings

## Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Jenoptik stellt den Konzernabschluss sowie 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 wählte am 7. August 2020 auf Vorschlag des Aufsichtsrats die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, („EY“) zum Abschluss- und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2020. Die erstmalige Bestellung von EY erfolgte für das Geschäftsjahr 2016 nach einer externen Ausschreibung. Für die Prüfung des Konzern- und Jahresabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts übernahm zum zweiten Mal Steffen Maurer die Funktion des verantwortlichen Wirtschaftsprüfers. Michael Blesch unterzeichnet seit dem Geschäftsjahr 2016 und Steffen Maurer seit dem Geschäftsjahr 2019 den Bestätigungsvermerk.

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 2020 die im abgelaufenen Jahr erbrachten Nichtprüfungsleistungen von EY überprüft und den Katalog der zulässigen, vordefinierten Nichtprüfungsleistungen aktualisiert.

# 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 2020 betrug das gezeichnete Kapital 148.819 TEUR (i.Vj. 148.819 TEUR). Es ist eingeteilt in 57.238.115 (i.Vj. 57.238.115) auf den Namen lautende Stückaktien. Damit ist jede Aktie am Grundkapital in Höhe von 2,60 Euro beteiligt.

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

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

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

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

Gemäß § 67 Abs. 2 AktG bestehen im Verhältnis zur JENOPTIK AG Rechte und Pflichten aus Aktien nur für und gegen den im Aktienregister Eingetragenen. Die Aktionäre haben der JENOPTIK AG zur Eintragung in das Aktienregister die gesetzlich vorgeschriebenen Angaben (Name bzw. Firma, Adresse, ggf. Sitz, E-Mail-Adresse, Geburtsdatum und Zahl der von ihnen gehaltenen Aktien) zu machen. 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.

Im Zusammenhang mit Art. 19 Abs. 11 der EU-Marktmissbrauchsverordnung (EU 596/2014) sowie aufgrund konzerninterner Vorgaben bestehen gewisse Handelsbeschränkungen für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie für bestimmte Mitarbeiter im zeitlichen Zusammenhang mit der Veröffentlichung von Quartalsmitteilungen und -berichten, vorläufigen Zahlen sowie dem Jahres- und Konzernabschluss.

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

Informationen zu direkten oder indirekten Beteiligungen am Kapital, die 10 Prozent der Stimmrechte überschreiten, finden Sie im Konzernanhang unter Punkt 5.16 „Eigenkapital“ ab Seite 198.

### 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, Anpassungen 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 Aktienaussgabe 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 zum 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 vorstehenden 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 ausgegeben wurden oder noch auszugeben sein können oder die (ii) während der Laufzeit des genehmigten Kapitals unter Ausschluss des Bezugsrechts von der Gesellschaft als eigene Aktien veräußert werden. Über die Einzelheiten der Ausgabe der neuen Aktien, insbesondere über deren Bedingungen sowie über den Inhalt der Rechte der neuen Aktien entscheidet der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats. 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 erfolgen; ferner sind Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Bezugsrechtsausschluss unter einem genehmigten Kapital ausgegeben werden.

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

Die weiteren Einzelheiten der geschaffenen Ermächtigung sind TOP 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 2020 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 zum 31. Dezember 2020 von rund 190,5 Mio Euro (i. Vj. 104,4 Mio Euro).

Die Bedingungen für die Annahme eines Kontrollwechsels sind in den Kreditverträgen jeweils unterschiedlich ausgestaltet. Bei den Schuldscheindarlehen mit einem ausgenutzten Gesamtvolumen von 69,0 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 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 2020 121,5 Mio Euro (i. Vj. 13,9 Mio Euro) ausgenutzt waren.

Bei der bisher nicht ausgenutzten Brückenfazilität mit einem Gesamtvolumen von 300 Mio Euro hat der Darlehensgeber das Recht, bei einem Kontrollwechsel im jeweils aktuellen Aktionärskreis das Darlehen fristlos zu kündigen. Ein Kontrollwechsel liegt danach vor, wenn mindestens 50 Prozent der Aktien oder Stimmrechte der JENOPTIK AG von einer oder mehreren im Sinne des § 2 Abs. 5 Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz („WpÜG“) gemeinsam handelnden Personen gehalten werden.

## 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 Abfindung in Übereinstimmung mit den jeweiligen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, d.h. nach dem aktuellen Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019, auf maximal zwei 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 Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds ist der Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Personalausschuss zuständig. Kriterien für die Angemessenheit der individuellen Gesamtbezüge 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 2020 geltende System der erfolgsabhängigen Vergütung des Vorstands wurde 2016/2017 vom Aufsichtsrat unter Mitwirkung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters beschlossen, von der Hauptversammlung 2018 mehrheitlich gebilligt und mit Wirkung ab 1. Januar 2020 geringfügig modifiziert.

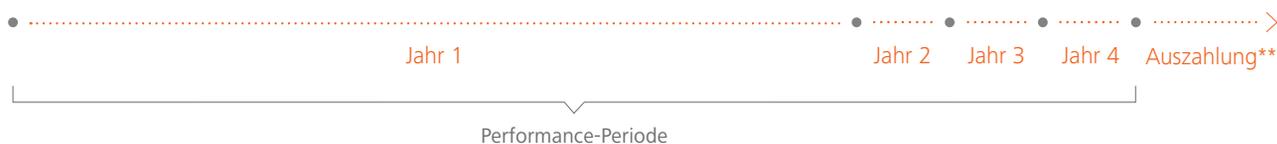
Für Hans-Dieter Schumacher wirkt das bis 2017 geltende Vergütungssystem nach, da die ihm von 2015 bis 2017 zugeteilten virtuellen Aktien in den Jahren 2020 bis 2022 zur Auszahlung kommen. Details hierzu finden sich im Geschäftsbericht 2017 auf der Seite 46. In 2020 erfolgte eine erstmalige Auszahlung der virtuellen Aktien aus dem alten Vergütungssystem, deren Höhe Tabelle 11 auf Seite 57 entnommen werden kann.

### I. Erfolgsunabhängige Vergütung

**Fixum.** Die erfolgsunabhängige Grundvergütung wird anteilig pro Monat ausgezahlt. Sie betrug 2020 für Dr. Stefan Traeger insgesamt 600 TEUR sowie für Hans-Dieter Schumacher 450 TEUR. Im Rahmen der erstmaligen Verlängerung seiner Bestellung wurde im Juli 2019 mit Dr. Stefan Traeger eine Anpassung der Vergütungshöhe wie in Tabelle 06 beschrieben vereinbart. Dr. Stefan Traeger hat im Mai 2020 aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf seine ab dem 1. Juli 2020 vertraglich vereinbarte Anpassung der Festvergütung für das Jahr 2020 verzichtet.

## 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

## T06 Vergütung Dr. Stefan Traeger

in TEUR	Fixum	Tantieme (bei 100% Zielerreichung und Multi- plikator von 1,0)	Ausgangswert Performance Shares
Seit Mai 2017	600,0	300,0	400,0
2020*	600,0	310,0	415,0
ab 2021	650,0	320,0	430,0
ab Juli 2023	700,0	340,0	460,0

Der seit Mai 2017 geltende Versorgungsbeitrag i.H.v. T€200,0 p.a. bleibt unverändert  
\* Erhöhung erfolgte ab 1. Juli 2020, daher hälftiger Erhöhungsbetrag; bei Fixum Verzicht auf die Erhöhung für 2020

**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 2020 für Dr. Stefan Traeger 200 TEUR und für Hans-Dieter Schumacher 160 TEUR.

Für die Mitglieder des Vorstands bestehen eine Unfallversicherung und eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung. Letztere enthält die vertragliche Verpflichtung, einen Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent des Schadens je Schadensfall zu tragen, maximal jedoch für sämtliche Schadensfälle pro Jahr 150 Prozent der Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Weiterhin haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf die private Nutzung eines Firmenfahrzeugs.

**Wettbewerbsverbot.** Mit Dr. Stefan Traeger besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung seines Dienstvertrags. Als Entschädigung für das Wettbewerbsverbot ist ein Betrag von 50 Prozent der Jahresvergütung einschließlich variabler Vergütung (mit einem Zielerreichungsgrad von 100 Prozent) und Altersversorgungsbeiträgen vereinbart. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Entschädigung angerechnet. 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 und langfristige 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 Geschäftsjahres und wird jeweils im Folgejahr ausgezahlt.

Der zweite Teil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (ca. 60 Prozent der variablen Vergütung) wird in Form sog. **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 ausgezahlt.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung kann bei Dr. Stefan Traeger zwischen 0 EUR und höchstens 1.450 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 die Ziele der einjährigen variablen Vergütung zu 200 Prozent und die Ziele der mehrjährigen variablen Vergütung zu 150 Prozent erreicht werden.

**Tantieme.** Nach Ablauf des Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat den Grad der Erreichung der für diese Komponente vereinbarten finanziellen Ziele fest.

Mit Wirkung ab 1. Januar 2020 wurde die Zielmetrik 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 (unabhängig vom Erwerbszeitpunkt bezogen auf das gesamte Geschäftsjahr) erreicht wird. 40 Prozent der Tantieme bemessen sich nach der in der Jahresplanung enthaltenen (für 2020: adjustierten) EBITDA-Marge. Das bisherige Free-Cashflow-Ziel mit einem Anteil von 20 Prozent an der Tantieme wird durch ein Ziel ersetzt, das zu 100 Prozent erreicht ist, wenn das Verhältnis von Free Cashflow zum EBITDA des betreffenden Jahres

(sog. „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.

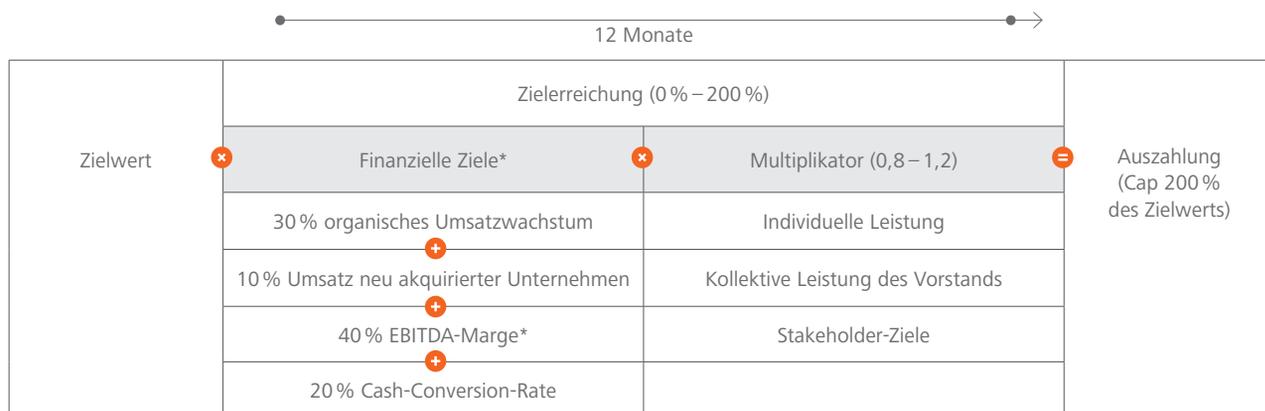
Die finanziellen Ziele für das Jahr 2020 und ihre Gewichtung sind in untenstehender Grafik dargestellt. G06

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

Die für 2020 vereinbarten konkreten Zielwerte sind in der Tabelle T07 dargestellt.

Zur Berücksichtigung nichtfinanzieller Aspekte wird der sich aus der Zielerreichung ergebende Tantiembetrag für das jeweilige Vorstandsmitglied mit einem Performance-Faktor, dem sog. 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 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

## G06 Einjährige variable Vergütung (Tantieme)



\* für 2020 adjustierte EBITDA-Marge

## T07 Für 2020 vereinbarte finanzielle Ziele

Ziel	Zielerreichung in %		
	100	50 (unterer Cap)	200 (oberer Cap)
Organisches Umsatzwachstum in %	2,8	1,4	4,2
Anorganisches Umsatzwachstum in Mio. Euro (bez. auf das gesamte Kalenderjahr)	80,0	40,0	120,0
EBITDA-Marge in % (adjustiert ohne PPA-Effekte)	15,7	10,0	20,0
Cash-Conversion-Rate in %	52,0	26,0	80,0

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 310 TEUR (Wert von 2020), Hans-Dieter Schumacher von 200 TEUR. In jedem Fall ist die Tantieme für 2020 bei Dr. Stefan Traeger auf höchstens 620 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 unter Abwägung aller relevanten Aspekte für das

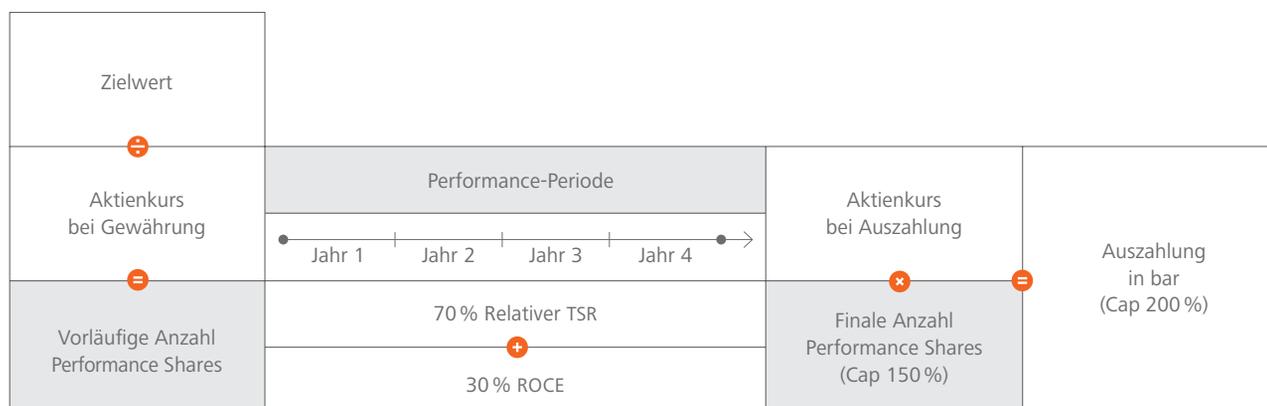
Geschäftsjahr 2020 für beide Vorstandsmitglieder beschlossen, dem Aufsichtsrat die Anwendung eines Multiplikators in Höhe von 1,00 vorzuschlagen. Dabei wurde insbesondere auch die Erfüllung bestimmter Nachhaltigkeitsziele aus den Bereichen Diversity, Innovationskraft, Lieferkette und Umwelt berücksichtigt. T08

**Performance Shares.** Ausgehend von einem Wert von 415 TEUR bei Dr. Stefan Traeger und 300 TEUR bei Hans-Dieter Schumacher („Ausgangswert“ für 2020) werden dem Vorstandsmitglied im 1. Quartal eines jeden Geschäftsjahres, in der Regel in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats in der zweiten Märzhälfte, Performance Shares zugeteilt. Zur Ermittlung der vorläufigen Anzahl der zuzuteilenden Performance Shares wird

## T08 Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung 2020 und Zahlung in TEUR

Zielgröße	Geschäftsjahr 2020 Tatsächlich erreicht	Zielerreichung	Zahlung bei Dr. Stefan Traeger	Zahlung bei Hans-Dieter Schumacher
Organisches Umsatzwachstum in %	- 13,9%	<50%	0	0
Anorganisches Umsatzwachstum in Mio. Euro (bez. auf das gesamte Kalenderjahr)	95,9	139,75%	43,32	27,95
EBITDA-Marge in % (adjustiert ohne PPA-Effekte)	17,6%	144,19%	178,79	115,35
Cash-Conversion-Rate in %	59,9%	128,21%	79,49	51,29
Multiplikator	1,0	/	/	/
<b>Summe</b>	/		<b>301,6</b>	<b>194,6</b>

## G07 Mehrjährige variable Vergütung



der 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 2020 betrug 21,92 Euro. Somit wurden Dr. Stefan Traeger insgesamt 18.933 und Hans-Dieter Schumacher 13.687 Performance Shares vorläufig zugeteilt (Tranche 2020). Für jede Tranche werden langfristige Erfolgsziele vereinbart, deren Erreichen jeweils nach Ablauf der vierjährigen „Performance-Periode“ gemessen wird. Für die 2020 vorläufig zugeteilten Performance Shares erfolgt die Messung der Erreichung der Erfolgsziele Anfang 2024. G07

Die Berechnung des ROCE und des relativen TSR erfolgt nach der im Glossar auf Seite 246 beschriebenen Methode. Auch hier gilt, dass der Maßstab für die Bestimmung des Zielerreichungsgrades nicht linear verlaufen muss. T09

In Abhängigkeit von dem Zielerreichungsgrad ermittelt sich nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode die Anzahl der final zuzuteilenden Performance Shares. Sie ist auf das Ein- einhalbfache der vorläufig zugeteilten Performance Shares begrenzt („Zuteilungscap“). Bei einer Zielerreichung von weniger als 50 Prozent entfällt der Anspruch auf finale Zuteilung von Performance Shares.

Die Zahl der final zugeteilten Performance Shares wird mit dem VWAP der Jenoptik-Aktie an den zwanzig Handelstagen nach der Bekanntgabe der vorläufigen Jahreszahlen für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode („Auszahlungskurs“) multipliziert. Der sich so ergebende Betrag wird nach der Feststellung des Jahresabschlusses ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 200 Prozent des Ausgangswertes, also bei Dr. Stefan Traeger für die Tranche 2020 auf 830 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.

Die Vorstandsdiensverträge enthalten Regelungen für Kapital- und Umwandlungsmaßnahmen sowie den Fall eines Delistings, die auf eine wirtschaftliche Gleichstellung der Performance Shares mit realen Aktien gerichtet sind.

## T09 Erfolgsziele und ihre Gewichtung für die Tranchen 2017 bis 2020 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 %

## T10 Vorstandsvergütung – Gewährte Zuwendungen

Dr. Stefan Traeger  
Vorsitzender des Vorstands

in EUR	2020				2019
	Tatsächlich	Mindestens	100 %	Maximal	
Festvergütung	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000
Nebenleistungen	18.517	18.517	18.517	18.517	18.034
<b>Summe</b>	<b>618.517</b>	<b>618.517</b>	<b>618.517</b>	<b>618.517</b>	<b>618.034</b>
Einjährige variable Vergütung	301.600	0	310.000	620.000	185.752
Mehrjährige variable Vergütung	199.705 *	0	415.000	830.000	376.248
davon Performance Shares 2020 (Laufzeit bis 2023)	199.705 *	0	415.000	830.000	0
davon Performance Shares 2019 (Laufzeit bis 2022)	0	0	0	0	376.248*
davon bei LTI Dividenden auf ausstehende LTI Tranchen	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
<b>Summe</b>	<b>1.119.822</b>	<b>618.517</b>	<b>1.343.517</b>	<b>2.068.517</b>	<b>1.180.034</b>
Versorgungsaufwand	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.319.822</b>	<b>818.517</b>	<b>1.543.517</b>	<b>2.268.517</b>	<b>1.380.034</b>

\* beizulegender Zeitwert im Zeitpunkt der vorläufigen Zuteilung

**Clawback.** Es besteht ein Recht der Gesellschaft auf Rückzahlung der mehrjährigen variablen Vergütung (sogenannter Clawback), falls sich innerhalb von drei Jahren nach Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung 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. Daneben hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, bei Vorliegen gewichtiger Gründe im Verhalten eines Vorstandsmitglieds die einjährige variable Vergütung über die Wahl eines niedrigen Multiplikators zu reduzieren. Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses durch die JENOPTIK AG aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund verfallen sämtliche vorläufig zugeteilte Performance Shares, für die die Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist, ersatz- und entschädigungslos.

**Sonstige Vereinbarungen.** 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. 

Für den Fall einer Ablehnung des Vergütungssystems und/oder des Vergütungsberichts durch die Hauptversammlung haben sich die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, in Gespräche über eine Anpassung des Vergütungssystems einzutreten.

### III. Voraussichtliche Änderungen des Vergütungssystems ab 2021

Mit der Umsetzung der zweiten europäischen Aktionärsrichtlinie in deutsches Recht (ARUG II) hat der Personalausschuss das bestehende Vergütungssystem überprüft. Folgende Änderungen gegenüber dem bestehenden System mit Wirkung ab 2021 wurden dem Aufsichtsrat vorgeschlagen:

- Aufgrund der Entwicklung des ROCE in den letzten Jahren und seiner voraussichtlichen weiteren Entwicklung wird der ROCE-Zielwert für 100 % Zielerreichung in der mehrjährigen variablen Vergütung neu kalibriert. Die konkrete Zielerreichungskurve mit Untergrenze, Zielwert und Obergrenze wird im Vergütungssystem detailliert beschrieben.
- Aktuell wird die Anzahl an Performance Shares sowie der Total Shareholder Return der Jenoptik und des TecDax auf Basis der 20 Handelstage nach Bekanntgabe der vorläufigen Zahlen ermittelt. Um hier einen Gleichklang zwischen Geschäftsjahr und Performance-Periode zu erreichen, werden der Marktpraxis entsprechend zukünftig die letzten 60 Handelstage vor Beginn bzw. vor Ende der Performance-Periode für die jeweiligen Berechnungen zugrunde gelegt.

Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 zur Billigung vorgelegt.



Zur Höhe einer etwaigen Abfindung im Falle eines Kontrollwechsels siehe Kapitel Übernahmerechtliche Angaben und Erläuterungen auf Seite 50

## T10 Vorstandsvergütung – Gewährte Zuwendungen

Hans-Dieter Schumacher  
Mitglied des Vorstands

in EUR	2020				2019
	Tatsächlich	Mindestens	100 %	Maximal	
Festvergütung	450.000	450.000	450.000	450.000	450.000
Nebenleistungen	21.008	21.008	21.008	21.008	18.390
<b>Summe</b>	<b>471.008</b>	<b>471.008</b>	<b>471.008</b>	<b>471.008</b>	<b>468.390</b>
Einjährige variable Vergütung	194.580	0	200.000	400.000	123.834
Mehrjährige variable Vergütung	148.406 *	4.036	304.036	604.036	301.552
davon Performance Shares 2020 (Laufzeit bis 2023)	144.370 *	0	300.000	600.000	0
davon Performance Shares 2019 (Laufzeit bis 2022)	0	0	0	0	282.186 *
davon bei LTI Dividenden auf ausstehende LTI Tranchen	4.036	4.036	4.036	4.036	19.366
<b>Summe</b>	<b>813.994</b>	<b>475.044</b>	<b>975.044</b>	<b>1.475.044</b>	<b>893.776</b>
Versorgungsaufwand	160.000	160.000	160.000	160.000	160.000
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>973.994</b>	<b>635.044</b>	<b>1.135.044</b>	<b>1.635.044</b>	<b>1.053.776</b>

\* beizulegender Zeitwert im Zeitpunkt der vorläufigen Zuteilung

## T11 Vorstandsvergütung – Zufluss

Dr. Stefan Traeger  
Vorsitzender des Vorstands

Hans-Dieter Schumacher  
Mitglied des Vorstands

in EUR	2020		2019	
Festvergütung	600.000	600.000	450.000	450.000
Nebenleistungen	18.517	18.034	21.008	18.390
<b>Summe</b>	<b>618.517</b>	<b>618.034</b>	<b>471.008</b>	<b>468.390</b>
Einjährige variable Vergütung	185.752	521.664	123.834	347.776
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	610.796*	0
<b>Summe</b>	<b>804.269</b>	<b>1.139.698</b>	<b>1.205.638</b>	<b>816.166</b>
Versorgungsaufwand	200.000	200.000	160.000	160.000
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.004.269</b>	<b>1.339.698</b>	<b>1.365.638</b>	<b>976.166</b>

\* Auszahlung Tranche 2015 des bis 2017 geltenden LTI-Modells

## Individualisierte Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder

Die Tabellen T10 und T11 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 T08) und bei Annahme des vom Personalausschuss empfohlenen Multiplikators von 1,0 beträgt die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 vorbehaltlich der Zustimmung des Aufsichtsrats für Dr. Stefan Traeger 301.600 Euro in bar und für Hans-Dieter Schumacher 194.580 Euro in bar. Für die Tranche 2020 wurden Dr. Stefan Traeger 18.933 und Hans-Dieter Schumacher 13.687 Performance Shares vorläufig zugeteilt. Ob und in welcher Höhe die in 2020 vorläufig zugeteilten Performance Shares final zugeteilt und in bar ausgezahlt werden können entscheidet sich Anfang 2024 in Abhängigkeit von der Erreichung der 2020 vereinbarten mehrjährigen Ziele (siehe Grafik G07).

Weitere Angaben zur anteilsbasierten Vergütung mittels Performance Shares/virtueller Aktien sind im Anhang unter Punkt 5.21 ab Seite 206 aufgeführt. Wir betrachten diese ebenfalls als Bestandteil dieses Vergütungsberichts.

## Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für seine Tätigkeit eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 40 TEUR. Eine variable Vergütung ist nicht vorgesehen. Damit wird einer unabhängigen Kontrolle des Vorstands durch den Aufsichtsrat am Besten Rechnung getragen. 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. Mit diesen Funktionszuschlägen sollen

der besonderen Verantwortung und dem höheren zeitlichen Aufwand Rechnung getragen werden, der mit einzelnen Funktionen im Aufsichtsrat verbunden ist. Damit wird zugleich auch die Empfehlung von Ziffer G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex umgesetzt.

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 einem 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.

Es bestehen keine weiteren vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Aufsichtsratsmitgliedern, die über die Bestimmungen in § 19 der Satzung der Gesellschaft hinausgehen.

Die **Aufsichtsratsmitglieder** der JENOPTIK AG haben als Zeichen der Solidarität in der COVID-19-Krise in 2020 auf 10 Prozent ihrer Grundvergütung verzichtet. Danach wurden im Geschäftsjahr 2020 für die im Januar 2021 zu zahlende Festvergütung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse 693,8 TEUR (brutto, nach Steuereinbehalt gemäß § 50a Abs.1 Nr. 4 EStG) als Verbindlichkeiten eingestellt. 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 230

# Zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht

» Kurz gesagt «

2020 wurde die Wesentlichkeitsanalyse zur Ermittlung wesentlicher nichtfinanzieller Aspekte für Jenoptik aktualisiert. Dafür wurden interne und externe Stakeholder online befragt.

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 gleichermaßen eine Verpflichtung gegenüber Gesellschaft und Umwelt. Wir gestalten gemeinsam mit unseren Kunden 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.



Weiterführende Informationen zu Geschäftsmodell und Märkten finden Sie in Kapitel 80 dieses Geschäftsberichts

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. Als technische Anwendung des Lichtes ist Photonik laut der aktuellen SPECTARIS Studie „Licht als Schlüssel zur globalen ökologischen Nachhaltigkeit“ ein wesentlicher Treiber für die globale Nachhaltigkeit. Photonische Technologien ermöglichen ressourcenschonende Produktionsprozesse sowie Energieeinsparungen und reduzieren den Materialverbrauch. Durch ihren Einsatz lassen sich laut SPECTARIS bis 2030 mindestens 11 Prozent der globalen Treibhausgasemissionen vermeiden. Jenoptik leistet sowohl durch ihr Produktportfolio als auch durch nachhaltige unternehmensinterne Prozesse einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs – Sustainable Development Goals).

## Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Unser Nachhaltigkeitsverständnis beruht auf der Überzeugung, dass wir unsere ökonomischen Ziele und damit dauerhaft profitables Wachstum nur im Einklang mit verantwortungsvollem Verhalten gegenüber Umwelt und Gesellschaft erreichen können. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist das Thema Nachhaltigkeit bei Jenoptik dem Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet. Die Verantwortung für das konzernweite Nachhaltigkeitsmanagement von Jenoptik liegt bei der Abteilung Investor Relations & Communications. In regelmäßigen Abständen werden Vorstand, Aufsichtsrat und der

Prüfungsausschuss über aktuelle Projekte informiert. Der Arbeitskreis Nachhaltigkeit – bestehend aus Vertretern der Abteilungen Investor Relations & Communications, Human Resources, Umweltmanagement, Qualitätsmanagement, Compliance & Risk Management sowie Finanzen – 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 Stakeholder als auch aus Unternehmenssicht wesentlichen Themen aus den Bereichen Arbeitnehmer, Umwelt, Soziales Engagement, Menschenrechte sowie Anti-Korruption im Geschäftsjahr 2020. 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 nachfolgende Auflistung zeigt alle für den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht relevanten Bestandteile im Lagebericht.

- Geschäftsmodell Seite 80
- Strategie Seite 84 ff.
- F+E/Innovationsmanagement Seite 92 ff.
- Risiken & Chancen Seite 133
- Diversitätskonzept Seite 43

## Wesentlichkeitsanalyse

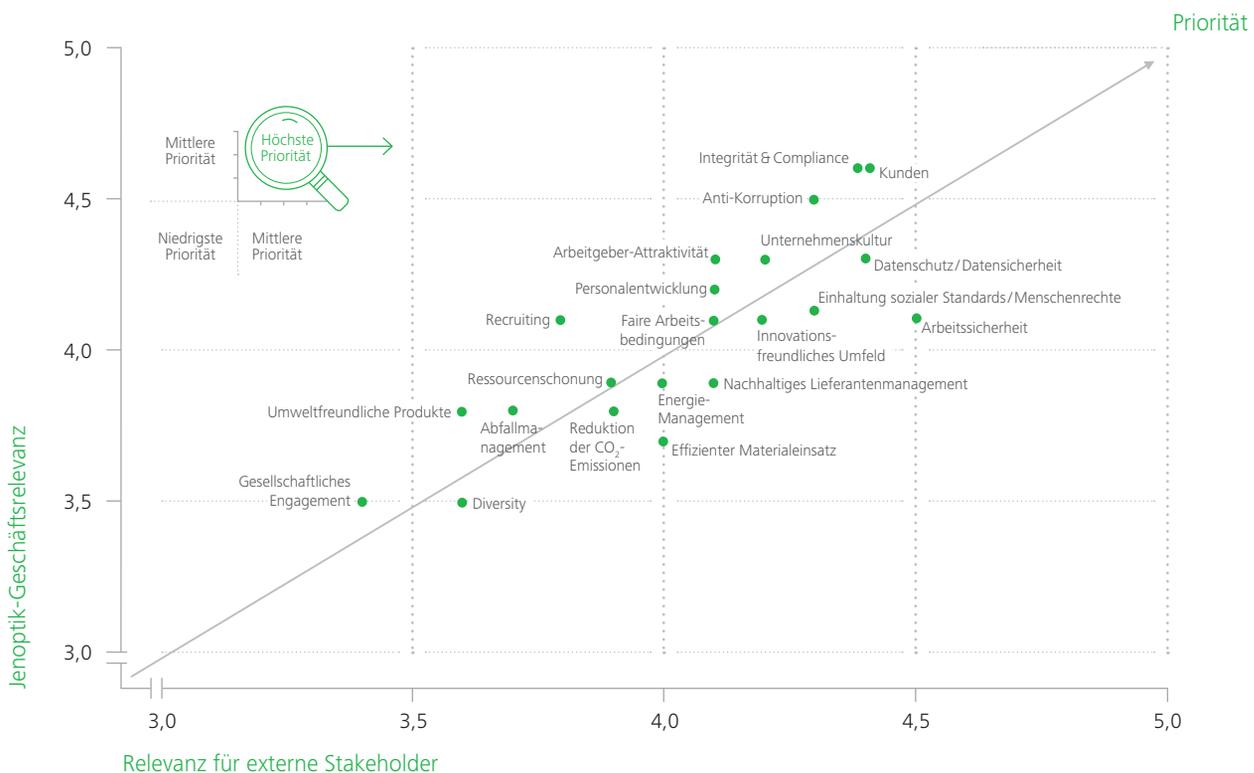
Jenoptik steht im kontinuierlichen Dialog mit ihren Stakeholdern. In Form einer Online-Befragung erfolgte 2020 eine Aktualisierung der zuletzt 2017 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse durch erneute unabhängige Bewertung aller nichtfinanziellen Aspekte, die für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung wesentlich sind – sowohl aus Jenoptik-Sicht als auch aus Sicht der jeweiligen externen Zielgruppen (Kunden und Geschäftspartner, Lieferanten, Mitarbeiter, Aktionäre, Investoren sowie der breiten Öffentlichkeit). Die Ergebnisse der Gesamtbewertung sind in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst. Themen im rechten oberen Quadranten sind dabei sowohl aus Sicht unserer Stakeholder als auch aus Jenoptik-Sicht für die Geschäftsentwicklung des Konzerns besonders wesentlich. An Bedeutung zugenommen haben im Vergleich zur Wesentlichkeitsanalyse 2017 Themen wie ein nachhaltiges Lieferantenmanagement, Arbeitssicherheit sowie Energiemanagement und die CO<sub>2</sub>-Reduktion. Unsere Wesentlichkeitsmatrix bildet die Basis aller langfristig angelegten Aktivitäten und fließt mit in die Unternehmensstrategie ein. In den nachfolgenden Abschnitten werden die wesentlichen nichtfinanziellen Themen detailliert erläutert. G08 T12

Die Übersicht T12 zeigt auf, in welchen Bereichen der Wertschöpfungskette Jenoptik konkrete Handlungsschwerpunkte sieht.

## 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. Der Jenoptik-Vorstand bekennt sich aktiv zu mehr Nachhaltigkeit und hat verschiedene nichtfinanzielle Ziele für den Konzern festgelegt, die zum Teil auch in der Vorstandsvergütung Berücksichtigung finden. Nachdem die „Mitarbeiterbelange“ oberste Priorität in der Personalarbeit einnehmen und Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Attraktivität von Jenoptik als Arbeitgeber bereits umgesetzt wurden, fokussierte sich das Management 2020 auf die Themen „More Innovation“, die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen und ein nachhaltiges Lieferantenmanagement.

### G08 Wesentlichkeits-Matrix 2020



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. Der sog. Vitality Index konnte im Berichtsjahr bereits auf 17,1 Prozent gesteigert werden (i.Vj. 16,2 Prozent). Bis 2022 hat sich der Vorstand das Ziel gesetzt, den Umsatz mit Neuprodukten auf 20 Prozent zu steigern. 2025 soll der Vitality Index 22 Prozent betragen. 

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>-Emissionen beizutragen. Wir als Jenoptik wollen daher den Ökostrom-Anteil unserer Hauptproduktionsstandorte weltweit bis 2022 auf 70 Prozent, bis 2025 auf 75 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 puncto Menschenrechte in der Lieferkette umsetzen. Wir haben das Ziel, den höheren Anforderungen an die Sorgfaltspflicht durch nachhaltiges Lieferantenmanagement gerecht zu werden und die Transparenz in der Lieferkette zu steigern.

Zur konzernweiten Erfassung aller nichtfinanziellen Kennzahlen wurde 2020 ein nichtfinanzielles Reporting aufgebaut und in

unser bestehendes Finanzreportingsystem LucaNet integriert. Durch die Schaffung eines nun einheitlichen Reporting-Prozesses kann künftig eine regelmäßige Information der Gremien erfolgen sowie auch die Steuerung dieser KPIs gewährleistet werden. Zum Berichtszeitpunkt ist die Ende 2020 akquirierte TRIOPTICS noch nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Reportings.

Die nichtfinanziellen Ziele werden in den jeweiligen Kapiteln auf den Folgeseiten ausführlich beschrieben und sind in Tabelle T13 zusammengefasst.

Corporate Governance, Compliance und die Einhaltung strenger Qualitätskriterien sind für Jenoptik ebenfalls von größter 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 dabei hohe Aufmerksamkeit.

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

## 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



Mehr zum Thema Innovations- sowie IP-Management siehe F+E Kapitel ab Seite 92



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

## T12 Für Jenoptik wesentliche Themen

Mitarbeiterbelange	Umweltbelange	Soziales Engagement	Menschenrechte	Anti-Korruption	Sonstige Themen
Unternehmenskultur	Energiemanagement	Gesellschaftliches Engagement in Wissenschaft, Bildung, Kunst & Kultur sowie sozialen Projekten	Einhaltung von Menschenrechten und sozialen Standards in der Lieferkette	Verantwortungsvolle Geschäftsbeziehungen und faire Geschäftspraktiken	Innovation: Umweltfreundliche Produkte und Effizienter Materialeinsatz
Recruiting und Attraktivität als Arbeitgeber	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen		Nachhaltiges Lieferantenmanagement	Integrität und Compliance	Innovationsfreundliches Umfeld
Personalentwicklung	Wassermanagement			Datenschutz	Kundenzufriedenheit
Faire Arbeitsbedingungen	Ressourcenschonung			Datensicherheit	
Arbeitssicherheit					

Richtliniensystem und stellt damit ein weltweit gültiges, verlässliches Rahmenwerk für alle Mitarbeiter bereit. 2020 wurde eine neue Konzernrichtlinienstruktur eingeführt. 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. 

In zwei Risikoperioden pro Jahr erfasst der Bereich Compliance & Risk Management konzernweit alle Risiken und diskutiert – einer Nettobetrachtung unterzogen – die Top-Themen mit



Siehe Erklärung zur Unternehmensführung

## T13 Nichtfinanzielle Ziele und Leistungsindikatoren

Aspekte	Aspiration	Leistungsindikatoren	Status 2019	Status 2020	Ziel
Unternehmenskultur	Wir wollen die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluktuation (arbeitnehmerbedingt)</li> <li>• Krankenstand</li> <li>• Engagement Score</li> <li>• Net Promoter Score</li> </ul>	4,1 %	3,1 %	< 5 %
	Wir wollen unsere Diversität und Vielfalt erhöhen und mehr Frauen sowie Mitarbeiter internationaler Herkunft in Führungspositionen beschäftigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity-Rate*</li> </ul>	25,5 %	27,8 %	30 % bis 2022 33 % bis 2025
Recruiting	Wir wollen mehr offene Stellen mit eigenen Auszubildenden besetzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsquote</li> <li>• Anzahl übernommener Auszubildender (Übernahmequote)</li> </ul>	3,8 % 93 %	4,2 % 79 %	> 4 % 100 %
Marke & Reputation	Wir wollen die Attraktivität von Jenoptik als Arbeitgeber steigern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluktuation (arbeitnehmerbedingt)</li> </ul>	4,1 %	3,1 %	< 5 %
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement Score</li> </ul>	72 %	76 %	> 76 %
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 % 16,2 %	9 % 17,1 %	10 % bis 2022 20 % bis 2022 22 % bis 2025
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 aufbauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ökostrom-Anteil der Hauptproduktionsstandorte</li> <li>• Anzahl von Fahrzeugen im Fuhrpark mit alternativen Antrieben</li> <li>• Anzahl Ladesäulen</li> </ul>	63,1 % 4 1	- 7 15	70 % bis 2022 75 % bis 2025 Steigerung Steigerung
Lieferantenmanagement	Wir wollen die Transparenz in unserer Lieferkette erhöhen, um den Schutz von Menschenrechten und der Umwelt zu gewährleisten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CRSA-Coverage Rate vom Einkaufsvolumen**</li> <li>• Umstellung auf CSR-Rate***</li> </ul>	25,4 % -	36,4 % -	40 % bis 2022 50 % bis 2025

\* Diversity-Rate: durchschnittlicher prozentualer Anteil Führungskräfte mit internationaler Herkunft sowie weiblicher Führungskräfte

\*\* CRSA: Corporate Social Responsibility Supplier Self-Assessment prozentualer Anteil des Einkaufsvolumens aus Risikoländern, bei denen CRSA vorliegt

\*\*\* CSR-Rate: Corporate Social Responsibility Rate: prozentualer Anteil aller Lieferanten von Produktionsmaterialien mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro, bei denen vollständige CSR Self-Assessments vorliegen



Detaillierte Informationen zu unserem Risikomanagementsystem sowie wesentlichen Risiken auch im Zusammenhang mit nichtfinanziellen Aspekten finden Sie im Risiko- und Chancenbericht ab Seite 133

dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Unsere Prozesse zur Identifikation, Steuerung und zum Controlling von Risiken binden nichtfinanzielle Risiken aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung einschließlich klimabezogener Risiken in Form physischer Risiken und Transitionsrisiken mit ein. Physische Klimarisiken resultieren dabei aus den physischen Auswirkungen des Klimawandels, zum Beispiel Anlagen-Schäden aufgrund extremer Wetterereignisse oder Einbußen aufgrund langer Trockenperioden. Als Transitionsrisiken werden die Risiken für Geschäftsmodelle verstanden, die sich aus der Dekarbonisierung und dem Übergang zu CO<sub>2</sub>-freien Wirtschaftsstrukturen ergeben. Sie unterteilen sich zum Beispiel in politisch-regulatorische Risiken (zum Beispiel steigende Preise für CO<sub>2</sub>-Emissionen), rechtliche Risiken (zum Beispiel Haftungsklagen für Klimaschädigungen), Marktrisiken (zum Beispiel fallende Nachfrage nach fossilen Energieträgern), Technologie- bzw. Wettbewerbsrisiken (zum Beispiel veraltete Umwelttechnologie) und Reputationsrisiken (zum Beispiel veränderte Konsumentenpräferenzen) in Reaktion auf den Klimawandel. Zu Risiken in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie verweisen wir auf den Risiko- und Chancenbericht Seite 133.

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.



Siehe Seite 36 in der Erklärung zur Unternehmensführung

## Mitarbeiterbelange

Als wichtigste Ressource sind unsere Mitarbeiter mit ihrer Erfahrung und ihrem Wissen ein essentieller Garant für den wirtschaftlichen Erfolg des Jenoptik-Konzerns. Eine zukunftsorientierte Personalarbeit und die verantwortungsbewusste und moderne Gestaltung von Arbeitsbedingungen zählen daher zu unseren wesentlichen Aufgaben, denn nur 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 liefert lokalen Service vor Ort im jeweiligen Land für alle Mitarbeiter und Führungskräfte, unterstützt divisionsspezifische Projekte und bietet Expertenwissen in den Bereichen Recruiting, Employer Branding, Personalentwicklung, Arbeitsrecht und Vergütung. 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 Kollegen aus HR Operations erste Ansprechpartner für alle personalrelevanten Themen im Tagesgeschäft. Jede Division hat einen HR Business Partner, der Teil des Management-Teams ist. Gemeinsam mit dem Divisions-Management erarbeiten die HR Business Partner personalstrategische Themen und setzen diese um. 2021 wird unsere Personalarbeit durch die Einführung eines SAP Tools zur Digitalisierung der HR Prozesse (sog. Success Factors) weiter professionalisiert und international standardisiert.

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.

Ausführliche Informationen zur Geschlechtergleichstellung und den Zielgrößen des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand bzw. der Führungsebene unterhalb des Vorstands finden Sie in der Erklärung zur Unternehmensführung.

Mit der Umsetzung der Konzernstrategie steht die Etablierung einer dialogorientierten **Unternehmenskultur** im Fokus, die von Eigeninitiative sowie Respekt für Vielfalt und Chancengerechtigkeit geprägt ist. Grundlage hierfür sind unsere 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. 2020 war die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur eine von drei strategischen Konzerninitiativen. Im Fokus standen dabei unter anderem eine intensive Kommunikation und der Austausch mit unseren Mitarbeitern, die effiziente Gestaltung unserer Meeting-Kultur, eine strukturierte Vorgehensweise zur Reduzierung von Mehrstunden sowie das Thema Diversity. Die Fortschritte bei allen Themen wurden durch insgesamt drei sog. Culture Cockpits gemessen, eine Mitarbeiterumfrage zum Umsetzungsstand unserer Maßnahmen.

Insbesondere beim Thema **Diversity** haben wir einen großen Schritt vorwärts gemacht und sowohl Ziele als auch Maßnahmen zur Umsetzung definiert: Die Diversity-Rate, die aus dem

durchschnittlichen prozentualen Anteil Führungskräfte mit internationaler Herkunft sowie weiblicher Führungskräfte ermittelt wird, soll bis 2022 auf 30 Prozent und bis 2025 auf 33 Prozent steigen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020 konnte die Diversity-Rate bereits auf 27,8 Prozent gesteigert werden (i.Vj. 25,5 Prozent).

Die beiden Zielgrößen werden zusammen mit anderen nicht-finanziellen KPIs quartalsweise im EMC berichtet. Eng damit verbunden ist die Anpassung unserer Recruiting-Strategie, um Bewerber mit diversen Profilen verstärkt anzusprechen und einzustellen. Um unsere Aktivitäten in diesem Bereich auch extern sichtbar zu machen, haben wir im August 2020 die Charta der Vielfalt unterschrieben – eine Selbstverpflichtung und ein Verein unter Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin, der sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt. Intern wird das Thema unter anderem durch ein globales Diversity Council gesteuert, ein international divers besetztes Gremium. Die zehn Mitglieder kommen aus sieben Ländern und sind unter anderem Stefan Traeger (CEO), Maria Koller (Head of Global HR) sowie Thomas Klippstein (Konzernbetriebsratsvorsitzender). Für ein externes Benchmarking haben wir 2020 am Audit des Frauen-Karriere-Index (FKI) teilgenommen. Im Gesamtindex liegen wir mit einem Ergebnis von 79 Punkten zwei Punkte über dem Industrie-Durchschnittswert. Im März 2021 wurde Jenoptik sogar als „Aufsteiger des Jahres“ ausgezeichnet. Alle Themen werden auch 2021 weiter vorangetrieben.

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. Insbesondere die Einführung der mobilen Arbeit 2019 hat uns dabei geholfen, die durch COVID-19 herausfordernden Rahmenbedingungen gut zu bewältigen.

Die Zufriedenheit und das Engagement unserer Mitarbeiter haben wir durch eine Mitarbeiterbefragung gemessen. Diese wird global durchgeführt. Die Mitarbeiter bewerten dabei die verschiedenen Facetten der Unternehmens- und Führungskultur. Darüber hinaus werden das Engagement unserer Mitarbeiter (sog. Engagement Score) sowie die Weiterempfehlungsquote (sog. Net Promoter Score) erhoben. Unser nichtfinanzielles Ziel, beide KPIs zu steigern, haben wir auch 2020 erreicht.

An der Befragung 2020 haben insgesamt 58 Prozent unserer Mitarbeiter teilgenommen (i.Vj. 68 Prozent). Das Engagement unserer Mitarbeiter, der sog. „Engagement Score“, hat sich um 4 Prozentpunkte auf 76 Prozent verbessert, d.h., 76 Prozent unserer Mitarbeiter identifizieren sich positiv mit ihren Auf-

gaben bei Jenoptik und bringen sich aktiv ein (i.Vj. 72 Prozent). Mit einem „Net Promoter Score“ von 74 Prozent (i.Vj. 69 Prozent) würden deutlich mehr als zwei Drittel unserer Mitarbeiter Jenoptik als guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Damit liegt Jenoptik neun Prozentpunkte über dem von unserem Dienstleister Qualtrics ermittelten Benchmark von 65 Prozent. Unsere Führungskräfte kommunizierten die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung an ihre Teams und erarbeiten in gemeinsamen Workshops spezifische Maßnahmen für ihre Teams. Im Mai 2021 findet die nächste Mitarbeiterbefragung statt.

Die Befragung unserer neuen Mitarbeiter zum Onboarding-Prozess bei Jenoptik haben wir auch 2020 durchgeführt. Bei unseren neuen Kollegen (Eintritte Januar bis September 2020) lag der Engagement Score bei 91 Prozent (2019: 90 Prozent) und der Net Promoter Score bei 93 Prozent (2019: 90 Prozent). Die Zufriedenheit mit unserem Recruiting-Prozess liegt gleichbleibend bei 93 Prozent, mit unserem Onboarding-Prozess bei 85 Prozent (2019: 86 Prozent). Mit Kollegen, die unser Unternehmen verlassen, werden strukturierte Austrittsgespräche geführt, um uns als Arbeitgeber 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. 2020 haben in Deutschland 159 Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch genommen (i.Vj. 154 Mitarbeiter). Die Anzahl der Teilzeitverträge ist 2020 deutschlandweit auf 10,9 Prozent gestiegen, weltweit befinden sich 8,9 Prozent unserer Mitarbeiter in Teilzeit (i.Vj. 7,1 Prozent deutschlandweit und weltweit). 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 2020 als attraktiven Arbeitgeber schätzen, zeigt sich unter anderem in der globalen arbeitnehmerbedingten Fluktuationsrate von 3,1 Prozent (i.Vj. 4,1 Prozent). Deutschlandweit lag die arbeitnehmerbedingte Fluktuation im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 1,9 Prozent (i.Vj. 3,1 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 regelmä-

ßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen analysiert. In unserer Mitarbeiterbefragung überprüfen wir, ob an allen Standorten Mitarbeitergespräche geführt werden. 2020 investierte Jenoptik rund 2,2 Mio Euro (i. Vj. 2,6 Mio Euro) in die Aus- und Weiterbildung eigener Mitarbeiter. In den Kosten für Aus- und Weiterbildung sind sowohl die Kosten für Auszubildende und Studenten der Dualen Hochschulen als auch die Kosten für die Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter enthalten.

Lernen bei Jenoptik ist nach dem 70:20:10-Prinzip aufgebaut: Da Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten die Experten für die eigene Weiterentwicklung sind, findet 70 Prozent des Lernens am Arbeitsplatz und 20 Prozent durch Lernen von anderen statt. 10 Prozent sind Präsenz- oder Online-Trainings.

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 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. Wegen der Einschränkungen durch COVID-19 haben wir 2020 alle drei Programme online durchgeführt. Auch 2021 planen wir ein umfangreicheres Trainingsangebot für erfahrene Führungskräfte.

## 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. Auch das Thema „Diversity“ werden wir hier 2021 weiter vorantreiben, um verstärkt Bewerber mit diversen Profilen anzusprechen und einzustellen.

Um mehr offene Stellen durch bei Jenoptik ausgebildete, interne Fachkräfte zu besetzen, wurde die Ausbildungsquote, unter Berücksichtigung der Altersaustritte im Rahmen der Nachfolgeplanung, angehoben. Im Betrachtungszeitraum lag die Ausbildungsquote bei 4,2 Prozent (i. Vj. 3,8 Prozent). Damit waren Ende 2020 insgesamt 189 Auszubildende weltweit im Konzern beschäftigt (i. Vj. weltweit 156). 2021 soll die Zahl der Auszubildenden konzernweit auf insgesamt 219 erhöht werden. Damit werden 30 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Die Übernahmekquote der Auszubildenden, die ihre Berufsausbildung 2020 erfolgreich abgeschlossen haben, lag 2020 bei 79 Prozent (i. Vj. 93 Prozent). Diese Auszubildenden wurden vom Unternehmen unbefristet übernommen. 2020 wurden insgesamt drei internationale Auszubildende aus Syrien, Malaysia und Afghanistan eingestellt.

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 14.

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 unverwechselbare



### T14 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

Arbeitgeberimage als zukunftsorientiertes, innovatives High-tech-Unternehmen der Photonik-Branche gestärkt 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 auch 2020 im Fokus. Zahlreiche Ausbildungs- und Hochschulmessen wurden online durchgeführt.

**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 zu einer Gefährdung der Mitarbeiter führen können. Für die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind die Jenoptik-Gesellschaften verantwortlich. Der Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) ist als Bestandteil des Corporate Real Estate Managements im Verantwortungsbereich des Finanzvorstands angesiedelt und steht allen Gesellschaften beratend zur Seite, 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 zehn Prozent der Beschäftigten eine Ausbildung als Ersthelfer. Die Zahl der meldepflichtigen **Arbeits- und Wegeunfälle** belief sich 2020 in Deutschland auf eine Quote von 11,4 (i.Vj. 10,7) je 1.000 Mitarbeiter. Für den Gesamtkonzern lag die Quote bei 10,8. Damit liegt die Jenoptik im Vergleich zu den anderen Mitgliedern der Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse weiterhin deutlich unter dem Durchschnitt von 22,3 im Jahr 2019.

Im Interesse der Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter bietet der Konzern regelmäßig betriebsärztliche Untersuchungen an. 2020 lag der Fokus auf dem Pandemiemanagement. Mithilfe eines Pandemieplanes und Hygienekonzeptes an allen Standorten konnte die Ausbreitung des Infektionsgeschehens in den Betriebsstätten unter Beibehaltung der Arbeitsfähigkeit aller Bereiche verhindert werden. Der schnelle und regelmäßige Austausch aller eingerichteten Corona-Task-Forces untereinander und die Information der Mitarbeiter, insbesondere aber die zügige Einführung, Umsetzung und konsequente Durchsetzung von Hygienemaßnahmen, Impfangeboten und die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten haben wesentlich zum Erfolg beigetragen. Dennoch konnte nicht verhindert werden, dass 2020 konzernweit 86 Mitarbeiter an

COVID-19 erkrankten. Diese Infektionen sind jedoch bis auf 4 Fälle zum Beginn der Pandemie im März ausschließlich auf private Aktivitäten in der Freizeit außerhalb der Jenoptik-Betriebsstätten zurückzuführen.

Das **betriebliche Gesundheitsmanagement** bei Jenoptik wird in Deutschland seit Ende 2019 zentral im Corporate Center in der Personalabteilung gesteuert. 2020 wurden die dafür erforderlichen Strukturen aufgebaut. Ausgangspunkt war der Abschluss eines Kooperationsvertrags mit der Techniker Krankenkasse (TK) sowie der Aufbau von lokalen „Steuerkreisen Gesundheit“, welche die Durchführung der Maßnahmen vor Ort unterstützen. Dazu gehören unter anderem das Initiierungsprojekt „Move It!“, ein digitales Bewegungsangebot der TK für alle Mitarbeiter, ein Trainingsangebot „Gesunde Führung“ für unsere Führungskräfte sowie die weitere Verbesserung unseres Prozesses zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). 2020 haben wir für alle deutschen Standorte mit dem Projekt „Gesunde Arbeit“ die psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. In unserer Mitarbeiterbefragung waren dazu 26 Fragen enthalten, welche die Arbeitsbedingungen und mögliche Arbeitsbelastungen erfassen und sowohl die Stressoren als auch die Ressourcen der Arbeit ermitteln. Mit der Unterstützung der „Steuerkreise Gesundheit“ wurden die Ergebnisse durch die Führungskräfte an ihre Teams kommuniziert und bei Bedarf mit interner oder externer Unterstützung Workshops zur Erarbeitung von Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt. Insgesamt sind die Ergebnisse deutschlandweit sehr positiv ausgefallen. Den besten Wert gab es für die „Soziale Rückendeckung“, am zweitbesten wurde die „passende Arbeitsumgebung“ bewertet. Die Befragung „Gesunde Arbeit“ wird 2022 erneut durchgeführt, um die Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen zu messen.

## Umweltbelange

Der Schutz unserer Umwelt hat für uns hohe Priorität. Wir sehen es als unsere unternehmerische Verantwortung, im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft nachhaltig zu wachsen und an allen Standorten weltweit effizient mit Ressourcen und Energie umzugehen. Da viele unserer Produkte unseren Kunden einen effizienten und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen ermöglichen, 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 steigern, unseren Fuhrpark um Fahrzeuge mit alternativen Antrieben erweitern sowie an unseren Standorten eine entsprechende Infrastruktur zum Laden aller batteriebetriebenen Fahrzeuge schaffen.

Um die hohe Motivation unserer Mitarbeiter in Sachen Nachhaltigkeit zu nutzen und möglichst viele Themen gleichzeitig umzusetzen, fand 2020 der erste konzernweite Wettbewerb für mehr Nachhaltigkeit bei Jenoptik mit dem Schwerpunkt Umweltschutz statt. Mehr als 40 Projekte wurden im Laufe des Jahres selbstständig von den Mitarbeitern umgesetzt:

- In der Kategorie „Kreislaufwirtschaft“ konnte durch die Wiederverwendung von Spezial-Verpackungsmaterial und Kühlpacks bei Sensor-Verpackungen erheblich Abfall eingespart werden,
- durch Einführung von Lastspitzen- und Abschaltmanagement, Druckluftsteuerung sowie die Verwendung von LED-Beleuchtungssystemen wurden erhebliche Energieeinsparungen realisiert,
- Trinkwasserspender ersetzen in Verbindung mit wiederverwendbaren Trinkflaschen aufwendiges Bestellen von Mineralwasser und sparen gleichzeitig Transportkosten und Transportemissionen,
- in der Kategorie „Biodiversität“ konnte in Camberley, UK, durch Umnutzung einer firmennahen Fläche, gezielte Anpflanzungen von Sträuchern und Wildblumen sowie die Anbringung von Insektenhotels das ungenutzte Grasland in eine Art Naherholungsgebiet für unsere Mitarbeiter verwandelt werden, das in Pausen für Spaziergänge und Yoga genutzt wird und zahlreichen Insekten eine Heimat gibt.

Eine unabhängige Jury bewertete die umgesetzten Projektbeiträge, die drei Gewinner wurden auf den Management Days Anfang Januar 2021 ausgezeichnet.

**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 Umwelt Risiken 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. 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 für ein Umweltmanagementsystem festlegt. 

Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzthemen (AGU) sind als Bestandteil des Corporate Real Estate Managements im Verantwortungsbereich des Finanzvorstands angesiedelt. Für die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen in allen Fragen des Umweltschutzes sind die Jenoptik-Gesellschaften selbst verantwortlich. Der zentrale Umweltschutzbeauftragte aus dem Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz steht bei Bedarf beratend zur Seite und prüft beispielsweise alle konzernweiten Investitionsvorhaben hinsichtlich ihrer Umweltrelevanz. Auch 2020 fand 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.



Siehe Abschnitt zu Qualitätsmanagement der Nichtfinanziellen Erklärung ab Seite 75

## T15 Gesamtenergieverbrauch 2019 nach Energieträgern (in MWh)

	Strom	Gas	Holzpellets	Fernwärme	Heizöl	Energieverbrauch
Deutschland	32.581	7.150	842	8.965	472	50.011
Europa	672	60	0	0	0	732
Amerika	8.574	4.341	0	0	0	12.914
Asien/Pazifik	455	0	0	0	0	455
<b>Gesamt 2019</b>	<b>42.282</b>	<b>11.551</b>	<b>842</b>	<b>8.965</b>	<b>472</b>	<b>64.112</b>

Bei der Ausstattung der Produktion werden neueste Technologien für Ressourcen schonende und Umwelt schützende Verfahren implementiert. Der 2020 abgeschlossene Firmenneubau der Division Light & Production am Standort Villingen-Schwenningen entspricht den bei Jenoptik eingeführten Standards bezüglich des Umweltschutzes vollumfänglich. So erhielt der Neubau beispielsweise eine moderne Dämmung, sensorgesteuerte LED-Beleuchtung und energiesparende Heiz- und Klimatechnik. Zudem wurden bereits mehrere Ladesäulen für Elektromobilität installiert. Der Neubau des Mitarbeiter-Restaurants in Jena geht 2021 mit hohem Tempo in die Umsetzung, die Eröffnung ist für Mitte 2022 vorgesehen. Die Gremien der JENOPTIK AG haben Ende Dezember der über 10 Millionen-Euro-Investition zugestimmt. Im Mittelpunkt der Planungen stehen die Werte und die Strategie des Unternehmens. So wird beispielsweise eine international anerkannte Nachhaltigkeits-zertifizierung angestrebt, die ökologische und soziale Aspekte hervorhebt. Darüber hinaus schlägt sich die offene Kultur in den Raum- und Möbelstrukturen und die Zukunftsorientierung in der Verwendung moderner Materialien nieder (zum Beispiel Alubond- und Glasfassaden oder Metallgitter als Sichtschutz).

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. Veralterte und ressourcenintensive Technik wird bei Bedarf zukünftig durch emissionsärmere und ressourcenschonendere Anlagen ersetzt. Die elektrische Energie wird in Deutschland bereits fast ausschließlich aus Ökostrom bereitgestellt. Reinigungsmittel werden für Deutschland aktuell auf umweltverträgliche Produkte umgestellt. Durch den sukzessiven Aufbau eines E-Ladernetzes – insbesondere am Hauptstandort in Jena und darüber hinaus – wird im Jahr 2021 die Basis für einen Fuhrpark mit alternativen Antriebstechnologien geschaffen.

**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, Strom oder Gas). Aufgrund der Datenverfügbarkeit berichten wir unsere Energieverbräuche zeitversetzt zum Berichtsjahr. Der konzernweite Gesamtenergieverbrauch wird in Tabelle T15 dargestellt und stammt zum Großteil aus den Energieträgern Strom, Gas und Fernwärme. Mit 64.112 MWh konnte dieser 2019 aufgrund von Energieeinsparungen und Effizienzsteigerungen im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden (2018: 75.605 MWh). T15

Neben absoluten Energieverbräuchen berichten wir auch den Energieverbrauch in Relation zum Umsatz und machen damit die Entwicklung der Energieeffizienz in unserer Produktion transparent. Der Gesamt-Energieverbrauch von 74,96 MWh pro 1 Mio Euro Konzernumsatz lag 2019 unter dem Niveau des Vorjahres (2018: 90,59 MWh/1 Mio Euro Konzernumsatz).

Durch den gezielten Einkauf von erneuerbaren Energien bezieht Jenoptik seit 2020 deutschlandweit fast ausschließlich Ökostrom aus europäischer Wasserkraft, der mit Herkunftsnachweisen belegt ist. Auch unsere internationalen Standorte werden verstärkt auf erneuerbare Energieträger umgestellt. Durch diese Maßnahmen wollen wir den Ökostrom-Anteil unserer Hauptproduktionsstandorte weltweit bis 2022 auf 70 Prozent, bis 2025 auf 75 Prozent vom Gesamtstrombedarf steigern. 2019 konnte der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstrombedarf aufgrund der bereits erfolgten Umstellungen auf Ökostrom auf 63,1 Prozent gesteigert werden (2018: 45,3 Prozent).

Die **CO<sub>2</sub>-Emissionen** werden auf Basis des Medienverbrauchs (Strom, Fernwärme, Gas, Heizöl, Holzpellets) aller wesentlichen Jenoptik-Produktionsstandorte ermittelt. Die konzernweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzierten sich 2019 um 20,9 Prozent auf 10.161 Tonnen (2018: 12.843 Tonnen). T16

## T16 Energieverbräuche und CO<sub>2</sub>-Emissionen der wesentlichen Jenoptik-Produktionsstandorte (in MWh und t)

	Energieverbrauch		CO <sub>2</sub> -Emissionen	
	2019	2018	2019	2018
Deutschland	50.011	58.447	5.637	8.038
Europa	732	1.332	38	158
Amerika	12.914	15.543	4.174	4.455
Asien/Pazifik	455	283	312	192
<b>Gesamt</b>	<b>64.112</b>	<b>75.605</b>	<b>10.161</b>	<b>12.843</b>

**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. Für das aktuelle Berichtsjahr erfolgt die Berichterstattung der Wasserverbräuche und Abfallmengen auf Basis unterjähriger Abrechnungen und valider Schätzungen der restlichen Verbräuche. 2020 wurden an unseren Hauptproduktionsstandorten 69.758 m<sup>3</sup> Wasser verbraucht (i. Vj. 72.117 m<sup>3</sup>/2018: 70.790 m<sup>3</sup>). T17

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 nur eine sehr geringe Rolle.

**Abfall:** Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit entstehen in einigen Produktionsprozessen in geringem Umfang auch gefährliche Abfälle, beispielsweise Klebstoffreste oder Lösungsmittel. Unser Ziel ist es, die in der Produktion anfallenden Abfälle weitestgehend zu vermeiden, sie zu recyceln und wenn dies nicht möglich ist, sie fachgerecht zu entsorgen, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. So konnten bspw. bei der Herstellung von Halbleiterlasern in Berlin Adlershof durch einen neuen Prozess Lösungsmittel eingespart werden. Die Mengen, die der Verwertung oder dem Recycling zugeführt werden, erfassen wir lokal und unterscheiden innerhalb dieser Kategorien zwischen gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen. T18

## T17 Wasserverbrauch (in m<sup>3</sup>)

	2020	2019	2018
<b>Gesamt</b>	<b>69.758</b>	<b>72.117</b>	<b>70.790</b>

In Deutschland werden die Abfallarten in allen Divisionen systematisch erfasst, kategorisiert und deren Mengen ermittelt. 2020 berichten wir die Abfallmengen erstmalig konzernweit und haben auch die Vorjahreswerte 2019 auf Basis der konzernweiten Erfassung angepasst. Die Menge gefährlicher Abfälle, die in Aufbereitungs- bzw. Entsorgungsanlagen entsorgt wurden, reduzierte sich auf 106 Tonnen (i. Vj. 160 Tonnen/2018: 162 Tonnen), insbesondere im Bereich Light & Optics sowie VINCORION aufgrund von Optimierungen bei der Entsorgung. Die Menge nicht gefährlicher Abfälle stieg hingegen auf 1.439 Tonnen (i. Vj. 1.327 Tonnen/2018: 1.022 Tonnen). Jenoptik führt die Abfallverwertung grundsätzlich über zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe durch. 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 so Ressourcen geschont, Ausgaben für Entsorgung vermieden und sogar 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. Vereinzelte Lieferengpässe im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie konnten durch gezielte Maßnahmen im Lieferantenmanagement ausgeglichen werden. Wir halten uns an die geltenden 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, wird das Projekt „Produkt-Compliance“ auch 2021 weitergeführt. Künftig können somit Erklärungen von Lieferanten, Rohstoff- und Chemikaliendaten systematisch und automatisiert ausgewertet und die jeweiligen Erklärungen erstellt werden. Unsere Einkaufsprozesse zielen darauf ab, auch sämtlichen Vorgaben bzgl. Konfliktmineralien in Anlehnung an den Dodd-Frank Act zu entsprechen.

## T18 Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle (in t)

	2020	2019	2018
Nicht gefährliche Abfälle	1.439	1.327*	1.022
Gefährliche Abfälle	106	160*	162

\* Werte im GB 2019 nur für Deutschland: 1.100 t nicht gefährliche Abfälle bzw. 179 t gefährliche Abfälle (Abweichung aufgrund vorgenommener Änderung in der Fraktionierung durch Umstellung auf konzernweite Erfassung)

## Ressourcenmanagement

Eine Vielzahl innovativer Produkte und Lösungen von Jenoptik leisten einen Beitrag zu einem effizienten und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und unterstützen die nachhaltigen Entwicklungsziele der UN (SDGs). Als Technologieunternehmen ermöglichen wir unseren Kunden, Produktionsprozesse und Produkte effizienter zu gestalten und somit Energie zu sparen. Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über den Beitrag ausgewählter Jenoptik-Produkte zur Ressourcenschonung. T19

## 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 schwerpunktmäßig in den folgenden drei Förderbereichen, 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 Engage-

## T19 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 die 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, insbes. bei der Bearbeitung hochfester Stähle mit geringerem Gewicht

- Stetige Weiterentwicklung hin zu noch kleineren kristallinen Strukturen in der Halbleiterfertigung erschließt immer neuere Einsatzmöglichkeiten
- Digital Imaging, Echtzeit Krankheitserkennung und medizinische Diagnostik steigern Gesundheit und Wohlbefinden
- Zeitsparendere Abläufe und kostengünstigere Produktion schonen Ressourcen

- Ergebnisse sind präzisere Oberflächen und geringere Toleranzen von Motorenkomponenten (Downsizing) und damit Fahrzeuge, die weniger Kraftstoff benötigen und geringere Emissionen erzeugen
- Komplexere Getriebe bei Hybridfahrzeugen im Bereich der Elektromobilität erfordern verstärkten Einsatz von Messtechnik

- Senkung des Kraftstoffverbrauchs durch Einsatz von Batterietechnik
- Längere Lebenszyklen für Kunden, geringere Serviceaufwendungen und somit nachhaltigere Produkte

- Erhöhte Sicherheit im Straßenverkehr und auf öffentlichen Plätzen durch Reduktion von Unfällen und resiliente Infrastrukturen
- Verbesserung der Lebensbedingungen durch verringerte Lärmbelastung und Umweltverschmutzung
- Montage seitlich der Verkehrswege begrenzt Eingriffe in die Umwelt (Installation von Kontrollbrücken entfällt)

ment 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.

Die Aufgaben des Corporate Citizenship werden vom Bereich Investor Relations & Communications 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. Einen wichtigen Platz nimmt dabei das Osterbenefizkonzert der Internationalen Jungen Orchesterakademie ein, dessen Erlöse ebenfalls dem Verein zugutekommen. 2020 ging das konzernweite Programm „Mitarbeiter im Ehrenamt“ als weitere Säule im sozialen Engagement in die zweite Runde. 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 Programm „Mitarbeiter im Ehrenamt“ gefördert und gewürdigt.

## T20 Soziales Engagement – Beispielhafte Projekte 2020

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>• Spendenaktion anlässlich des Neujahrsempfangs zugunsten der Deutschen Verkehrswacht/Projekt Schülerlotsen</li> <li>• Sommerferien camps für Kinder von Jenoptik-Mitarbeitern und Kindern anerkannter Flüchtlingsfamilien</li> <li>• Förderung „Mitarbeiter im Ehrenamt“</li> <li>• Lebensmittelsammlungen zu Thanksgiving für Bedürftige in Jupiter</li> <li>• Blutspendenaktionen für One Blood in Jupiter</li> </ul>
Wissenschaft und Bildung	Jenoptik als Partner bei	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thüringer Nachwuchswettbewerb „Jugend forscht“ sowie „Schüler experimentieren“</li> <li>• Applied Photonics Award</li> <li>• Aktion – mobile Endgeräte für Home Schooling für bedürftige Familien</li> <li>• Lothar Späth Award für herausragende Innovationen in Wissenschaft und Wirtschaft</li> <li>• Globaler Wettbewerb „SPIE Startup Challenge“</li> </ul>
Kunst und Kultur	Jenoptik fördert Künstler und bereichert mit der eigenen Kunstaustellungsreihe tangente (seit 1994)  Jenoptik fördert Kulturprojekte mit Partnern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigene Kunstaustellungsreihe tangente</li> </ul> Die nachfolgenden Projekte, die Jenoptik traditionell fördert, fanden Corona-bedingt nicht statt: <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>

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 ein gemeinsames Feriencamp für Jenoptik-Mitarbeiterkinder.

2020 war von der weltweiten Corona-Pandemie geprägt, die sich auch in unserem gesellschaftlichen Engagement widerspiegelte. Einige Projekte, die Jenoptik traditionell fördert, konnten aufgrund der Pandemie nicht in der üblichen Weise stattfinden. Daher widmete Jenoptik ihr Engagement teilweise der Förderung von Pandemie-bedingten Projekten. So initiierte Jenoptik eine breit angelegte Spendenaktion zur Finanzierung von mobilen Endgeräten für Schüler bedürftiger Familien für das Homeschooling, unterstützte Nothilfefonds für Studierende, Aktionen für Pandemie-Helfer und für die stark belastete Kulturszene. Die Aufsichtsratsmitglieder der JENOPTIK AG verzichteten 2020 als Zeichen der Solidarität in der COVID-19-Krise auf Teile ihrer Grundvergütung. Arbeitnehmervertreter und der Jenoptik-Vorstand haben gemeinsam beschlossen, mit dem Betrag in Höhe von rund 60.000 US-Dollar Jenoptik in den USA zu unterstützen, bei denen die Corona-Pandemie besonders starke finanzielle Einschnitte hinterlässt. In den USA unterstützten Jenoptik-Mitarbeiter am Standort Jupiter die Organisation „One Blood“ mit Blutspendenaktionen. Ebenfalls in Jupiter veranstalteten die Mitarbeiter eine Lebensmittelsammlung rund um Thanksgiving für Bedürftige.

Schon seit den Unternehmensanfängen bereichert Jenoptik den Standort Jena mit Kunst- und Kulturprojekten. Einen wichtigen Platz nimmt dabei die eigene Kunstaustellungsreihe „tangente“ ein. 2020 stellte Jenoptik die Weichen für ein neues Engagement, die Förderung des Imaginata Jena e. V., ein Experimentarium für die Sinne, ein außergewöhnlicher Lern- und Veranstaltungsort. Die Ziele der Imaginata, junge Menschen frühzeitig für Naturwissenschaft und Technik zu sensibilisieren, ordnen sich sehr gut in eines der zentralen Anliegen des gesellschaftlichen Engagements von Jenoptik ein, die Förderung junger Menschen in Bildung und im sozialen Bereich. Ebenso schuf Jenoptik 2020 die technischen Voraussetzungen für eine zeitgemäße Videomapping-Projektion am Ernst-Abbe-Hochhaus Jena als künftigen lichtkünstlerischen Beitrag für die Lichtstadt Jena.

## Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Verantwortungsvolle Unternehmensführung und gesetzes-treues, 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 Chancenmanagement-System des Konzerns in enger Zusammenarbeit mit den Zentralbereichen sowie den Risikobeauftragten der Divisionen. Unsere Compliance-Organisation besteht aus einem zentralen Compliance-Competence Center mit fachlicher Untersetzung der Themen Compliance, Risikomanagement, Datenschutz sowie Zoll und Exportkontrolle. In den Regionen Nordamerika und Asien/Pazifik wird das Team durch regionale Compliance Officers ergänzt.

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 bspw. dem Slavery and Human Trafficking Statement. Jeweils eigene Verhaltenskodizes für Vertriebspartner als auch für Lieferanten definieren die Anforderungen des Jenoptik-Konzerns an unsere Geschäftspartner und verpflichten sie zur Einhaltung national und international geltender Gesetze, Regelungen und Standards. Um Verstöße zu erkennen und risikobehaftete Geschäftspartner rechtzeitig zu identifizieren, wurde 2020 eine Plattform zum konzernweiten Lieferantenscreening bzgl. der Einhaltung sämtlicher Nachhaltigkeitskriterien gestartet. Eine Zusammenarbeit erfolgt nur mit denjenigen Geschäftspartnern, die die Compliance-Erklärung von Jenoptik akzeptieren.

**Anti-Korruption:** Jenoptik bekämpft jede Form von aktiver und passiver Korruption und erwartet dies auch von allen Geschäftspartnern. 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 die Erklärung zur Unternehmensführung ab Seite 36 sowie den Risiko- und Chancenbericht ab Seite 133.

**Lieferantenmanagement:** 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.

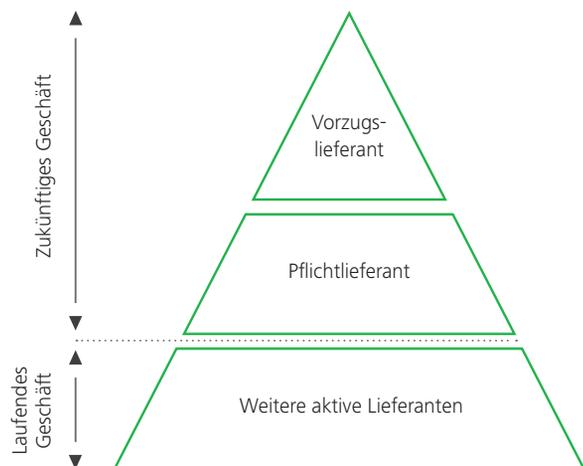
Im Rahmen des Strategischen Lieferantenmanagements werden unsere Geschäftspartner klassifiziert und den verschiedenen Phasen des Lieferanten-Lebenszyklus zugeordnet. Unsere Vorzugslieferanten (Preferred Supplier) haben eine strategische Bedeutung für unser zukünftiges Geschäft. Sie werden nach einheitlichen 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. Unser Qualifizierungsprozess erfolgte im Berichtsjahr über die Abfrage eines "Corporate Social Responsibility Supplier Self-Assessment (CRSA)" – ein Fragebogen für Lieferanten aus Risikoländern 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. Die CRSA-Coverage Rate gibt als nichtfinanzielle Kennzahl den Anteil des Einkaufsvolumens aus Risikoländern an,

bei denen ein CRSA vorliegt. Im Betrachtungszeitraum 2020 konnte die CRSA-Coverage Rate weiter gesteigert werden und betrug 36,4 Prozent (i. Vj. 25,4 Prozent). Um die Transparenz in der Lieferkette weiter zu steigern, implementiert Jenoptik 2021 für die globale Überwachung der Lieferanten hinsichtlich Compliance und Nachhaltigkeit eine zentrale Plattform. In diesem Zusammenhang wird künftig eine neue Kennzahl, die sog. Corporate Social Responsibility Rate (CSR-Rate) eingeführt, die den prozentualen Anteil der Lieferanten von Produktionsmaterialien mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro angibt, bei denen vollständige CSR Self-Assessments vorliegen. Die CSR Self-Assessments decken in Form von Fragebögen die Themen Umweltschutz, Compliance Management, Menschenrechte und das Verbot von Kinderarbeit, Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit sowie Anti-Korruption und Nachhaltigkeit in der Lieferkette ab. Die Befragung wird über die 2021 implementierte Nachhaltigkeits- und Compliance Plattform gesteuert. Die CSR-Rate soll bis 2022 40 Prozent, bis 2025 50 Prozent betragen.

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, Hans-Dieter Schumacher.

## G09 Lieferanten-Klassifizierung



## Qualitätsmanagement

### Qualitätsmanagement

Der Erfolg von Jenoptik als Technologieunternehmen beruht maßgeblich auf der Qualität der von uns angebotenen Komponenten, 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 weltweit überzeugen. Die proaktive Sicherstellung einer überdurchschnittlichen Produkt- und Servicequalität ist für uns als Qualitätsführer in vielen unserer Produktbereiche selbstverständlich. Jenoptik ist seit über 30 Jahren Mitglied im Netzwerk der Deutschen Gesellschaft für Qualität e. V. (DGQ e.V.) und wurde dafür 2020 ausgezeichnet.

Qualitätsmanagement wird bei Jenoptik dezentral in den Geschäftseinheiten gesteuert und von den Divisionsleitern verantwortet. Jede Division steuert dabei nach individuellen kunden- und marktbezogenen Qualitätskennzahlen. Die folgende Übersicht fasst wesentliche KPIs zum Qualitätsmanagement im Jenoptik-Konzern zusammen. T21

Eine Maßnahme zur Sicherstellung und weiteren Verbesserung unserer Qualität sind unsere Prozessoptimierungen, deren Auswirkungen sich in allen Bereichen bemerkbar machen – von

der Entwicklung neuer Produkte über Qualitätsplanung bis hin zur Qualität des Endprodukts (safe launch). Auf Basis der Jenoptik- und Divisionsstrategien wurden Themen wie die internationale Qualitäts- und Arbeitssicherheit sowie Umweltschutzprogramme ausgearbeitet. 2020 wurde beispielsweise ein CAQ-Modul für eine effizientere Planung, Durchführung und Auswertung von Prüftätigkeiten eingeführt. Durch die Einführung eines CAQ-Moduls zum Auditmanagement können interne Audits und Lieferantenaudits künftig besser vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet werden.

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

Die Tabelle auf Seite 76 zeigt eine Auswahl der im Konzern vorliegenden Zertifizierungen und die 2020 durchgeführten Maßnahmen. Die Division Light & Optics hat eine Matrixzertifizierung nach den internationalen Standards 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 Umweltmanagementnorm ISO 14001:2015 (in Wedel und Essen) und die Einhaltung der branchenspezifischen Norm EN 9100:2018 (in Wedel und Essen). Bei allen Audits wurden seitens der Auditoren der DQS (Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen) insbesondere die Weiterentwicklung des Qualitäts- und Umweltmanagementsystems, der hohe Integrationsgrad der Umweltthemen in die Unternehmensprozesse sowie die Vielzahl von realisierten und geplanten Verbesserungsmaßnahmen positiv hervorgehoben. Zudem bescheinigten sie den Mitarbeitern ein sehr hohes Ausbildungsniveau. Der Fertigungsbereich der Sparte Automotive am Standort Shanghai konnte im Herbst erfolgreich ein Audit der DQS bestehen.

Im laufenden Geschäftsjahr 2021 plant VINCORION die Einführung eines Informationssicherheitsmanagementsystems gemäß ISO 27001 sowie die Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 für die JENOPTIK Power Systems am Standort Altenstadt.

### T21 Beispiele für KPIs der Divisionen

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 Operationspartner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne Audits (Anzahl der Verbesserungen)</li> <li>• Maßnahmen im kontinuierlichen Verbesserungsprozess (Anzahl)</li> <li>• Prozess- und Produktqualität                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gutasbeute/Qualitätsgrad</li> <li>- Nacharbeitskosten</li> <li>- Ausschusskosten</li> </ul> </li> </ul>
Qualität aus Lieferantenperspektive	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe Lieferantenaudits (Anzahl der Verbesserungen)</li> <li>• Geeignete Lieferanten (Anzahl)</li> <li>• Reklamationskostenquote</li> <li>• Garantie- und Gewährleistungskosten</li> </ul>

## T22 Zertifizierung im Konzern (Auswahl)

Zertifizierung	Genaue Bezeichnung	Maßnahmen 2020
ISO 9001	Zertifizierung von Qualitätsmanagement-Prozessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matrixzertifizierung aller deutschen Standorte der Light &amp; Optics</li> <li>• Erfolgreiches Überwachungsaudit am Standort Shanghai</li> <li>• Matrixzertifizierung aller Standorte der Division Light &amp; Production ausschließlich Spanien</li> <li>• Matrixzertifizierung der Light &amp; Safety Standorte in Deutschland und Österreich</li> <li>• Zertifizierungen VINCORION: erfolgreiches Überwachungsaudit JENOPTIK Power Systems GmbH</li> </ul>
ISO 50001	Zertifizierung für das Energiemanagementsystem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifizierung der Photonic Sense GmbH aufgrund energieintensiver Verarbeitungsprozesse, Umstellung auf Normrevision ISO 50001:2018</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 / Überwachungsaudit bei VINCORION</li> </ul>
ISO 13485	Zertifizierung für den Medizinmarkt mit den Bereichen Design, Entwicklung und zur Herstellung von Medizinprodukten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifizierung in der Division Light &amp; Optics: Erweiterungsaudit für den Produktionsbereich Biophotonics</li> </ul>
ISO 14001	Zertifizierung für das Umweltmanagement-System	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matrixzertifizierung deutscher Standorte der Division Light &amp; Optics: Erweiterung des Geltungsbereichs für Standort Berlin-Adlershof im Rahmen der bestehenden Multi-Site-Zertifizierung</li> <li>• Re-Zertifizierung in der Division Light &amp; Production: erfolgreiche Zertifizierung des Standortes Bayeux (Frankreich)</li> <li>• Re-Zertifizierung bei VINCORION</li> </ul>
ISO 45001	Zertifizierung des Arbeitsschutzmanagementsystems	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfolgreiche Zertifizierung des Light &amp; Produktion Standortes in Bayeux (Frankreich)</li> </ul>
IATF 16949	Zertifizierung für die Automobilindustrie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überwachungsaudit und Special Audit am Standort Triptis</li> </ul>
ISO/TS 22163	Qualitätsmanagementsystem der Bahnindustrie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VINCORION: Erfolgreiches Re-Zertifizierungsaudit</li> </ul>
IRIS	International Railway Industry Standard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifizierung in der 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 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 in der VINCORION</li> </ul>