

# 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

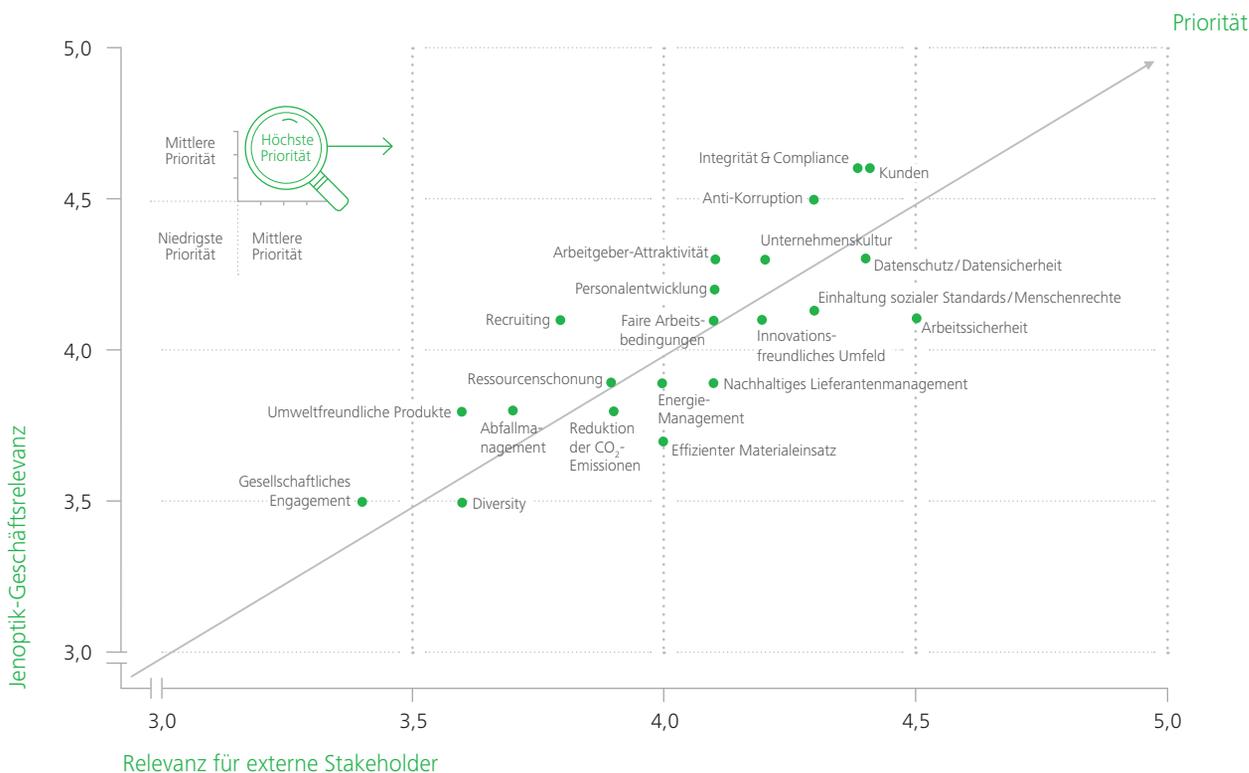
Jenoptik steht im kontinuierlichen Dialog mit ihren Stakeholdern. In Form einer Online-Befragung erfolgte 2020 eine Aktualisierung der zuletzt 2017 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse durch erneute unabhängige Bewertung aller nichtfinanziellen Aspekte, die für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung 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 Übernahmequote 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

Weitere Informationen zu unserem sozialen Engagement siehe ab Seite 71

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. Veraltete 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. Vereinzelt 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>• Sommerferriencamps 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	<p>Jenoptik fördert Künstler und bereichert mit der eigenen Kunstaustellungsreihe tangente (seit 1994)</p> <p>Jenoptik fördert Kulturprojekte mit Partnern</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigene Kunstaustellungsreihe tangente</li> </ul> <p>Die nachfolgenden Projekte, die Jenoptik traditionell fördert, fanden Corona-bedingt nicht statt:</p> <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.

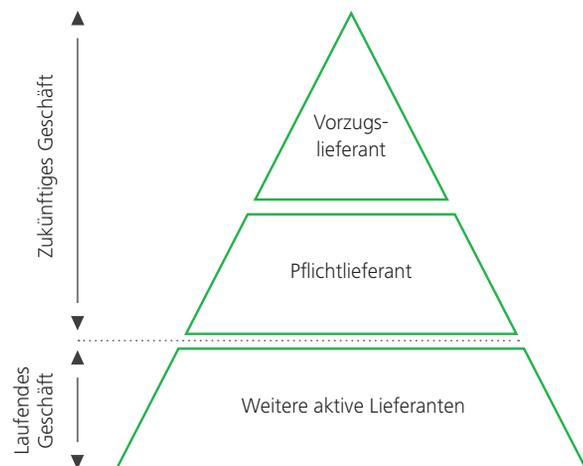
Im Rahmen des Strategischen Lieferantenmanagements werden unsere Geschäftspartner klassifiziert und den verschiedenen Phasen des Lieferanten-Lebenszyklus zugeordnet. Unsere Vorzugslieferanten (Preferred Supplier) haben eine strategische Bedeutung für unser zukünftiges Geschäft. Sie werden nach einheitlichen 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>