

# Management

1

» Kurz gesagt «

Mit unseren Produkten und Lösungen  
tragen wir als

## „Enabler“

zu einer höheren Effizienz und Präzision der  
Produkte und Prozesse unserer Kunden sowie zu einer  
besseren Ressourcenschonung und mehr  
Nachhaltigkeit bei.

Damit leistet Jenoptik einen wichtigen Beitrag  
zur Bewältigung gesellschaftlicher und klimatischer  
Herausforderungen.



# Interview des Vorstands

Das Jahr 2021 war für Jenoptik in vielerlei Hinsicht richtungsweisend. So hat das Unternehmen durch die Akquisition von BG Medical und der SwissOptic-Gruppe, die Unterzeichnung eines Vertrags zum Verkauf von VINCORION sowie die Veräußerung von weiteren Randaktivitäten wichtige Schritte in der Transformation zu einem reinen, global führenden Photonik-Konzern vollzogen. Künftig liegt der Fokus noch stärker auf den Wachstumsmärkten Halbleiter & Elektronik, Life Science & Medizintechnik und Smart Mobility. Im Zuge der Ende November 2021 kommunizierten strategischen Agenda „More Value“ wurden neue Mittelfristziele bis zum Jahr 2025 definiert, die ein Umsatzziel von rund 1,2 Mrd Euro auf Grundlage eines Wachstums von etwa 8 Prozent pro Jahr inkl. Desinvestitionen und Akquisitionen vorsehen. Gleichzeitig soll die Profitabilität auf eine EBITDA-Marge von etwa 20 Prozent angehoben werden. Diese Entwicklung geht einher mit einem klaren Bekenntnis zur Nachhaltigkeit. Dies wird unter anderem dokumentiert durch das Ziel, die CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2025 um 30 Prozent zu senken. Details zu diesen Themen erläutern die Jenoptik-Vorstände Dr. Stefan Traeger und Hans-Dieter Schumacher im Interview.

2021 war ein Jahr mit zukunftsweisenden Schritten für Jenoptik, es wurde aber auch weiter beeinflusst von der COVID-19-Pandemie. Wie fällt Ihr Resümee im Rückblick aus?

**Stefan Traeger:** 2021 war ein ereignisreiches, aber auch ein sehr erfolgreiches Jahr. Mit Blick auf Umsatz und Profitabilität war es für Jenoptik erneut ein Rekordjahr. Wir sind dem Ziel, ein global führender, reiner Photonik-Konzern zu werden, entscheidend nähergekommen. Wir haben unser Portfolio weiter durch Akquisitionen verstärkt, uns von Randaktivitäten getrennt und einen Vertrag zur Veräußerung unseres mechatronischen Geschäfts abgeschlossen. Wir haben unsere gesellschaftliche Verantwortung beim prägenden Thema der nächsten Jahrzehnte, der Nachhaltigkeit, stärker denn je durch konkrete Ziele dokumentiert, an denen wir uns messen lassen. Und wir haben trotz

anhaltender weltweiter Belastungen aus der COVID-19-Pandemie ein sehr gutes Ergebnis erzielt. Dies wird, wie man unserer Ende November 2021 kommunizierten Wachstumsagenda „More Value“ entnehmen kann, noch lange nicht das Ende der Fahnenstange sein. Für diese herausragende Bilanz möchte ich mich zuallererst bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für deren großartiges Engagement bedanken!

Bevor wir in die Details zur Zukunftsstrategie gehen, an welchen Kennzahlen machen Sie die von Ihnen genannte Erfolgsbilanz konkret fest?

**Hans-Dieter Schumacher:** Wir hatten ja bereits im letzten Geschäftsbericht deutliche Verbesserungen beim Umsatz und Ergebnis avisiert. Unsere Kennzahlen haben sich dann besser

Auf  
~20%  
soll die  
EBITDA-  
Marge  
bis 2025 verbessert  
werden

entwickelt als von uns zu Jahresbeginn erwartet, und wir konnten daher unterjährig unseren Ausblick anheben. Zum Jahresende weisen wir einen Anstieg des Konzernumsatzes, d. h. inklusive VINCORION, von 767,2 Mio Euro auf 895,7 Mio Euro und ein EBITDA-Wachstum von 111,6 Mio Euro auf 177,2 Mio Euro sowie eine EBITDA-Marge, inkl. Einmaleffekten, von 19,8 Prozent aus. Auch finanziell steht Jenoptik dank eines Free Cashflows von 62,8 Mio Euro und einer Eigenkapitalquote von 44,4 Prozent sehr gut da. Für das für die Zukunft geplante Wachstum steht uns ausreichend finanzieller Spielraum zur Verfügung.

**Für die Zukunft haben Sie mit „More Value“ eine neue Wachstumsagenda bis 2025 definiert. Worauf baut diese auf?**

**Stefan Traeger:** „More Value“ steht für Wertsteigerung für alle Stakeholder unseres Unternehmens. Kern der Agenda ist die Fokussierung des Unternehmens auf die drei wachstumsstarken Zukunftsmärkte Halbleiter & Elektronik, Life Science & Medizintechnik sowie Smart Mobility. Hieraus erwartet der Konzern bis 2025 ein substanzielles Umsatzwachstum von durchschnittlich etwa 8 Prozent pro Jahr auf rund 1,2 Mrd Euro. Dieses Umsatzplus basiert auf einem deutlichen organischen Wachstum, das gezielt ergänzt wird durch Akquisitionen. Dabei sind aber auch mögliche Desinvestitionen, wie zum Beispiel von VINCORION, zu berücksichtigen. Die Fokussierung auf wenige hochattraktive Märkte und ein verbesserter Produktmix soll die Profitabilität von Jenoptik

auf eine EBITDA-Marge von etwa 20 Prozent anheben.

**Schritt für Schritt, wie sieht Jenoptik in Zukunft aus und wird sich auch Ihre Berichtsstruktur ändern?**

**Hans-Dieter Schumacher:** Unsere Struktur wird sich vereinfachen. Jenoptik entwickelt sich von einem diversifizierten Konzern zu einem reinen Photonik-Player, der 2025 rund drei Viertel des Umsatzes in der Division Advanced Photonic Solutions generieren wird. Hier verschmelzen wir die beiden bisherigen Divisionen Light & Optics und Light & Production und lösen die nicht-photonischen Aktivitäten – vor allem im Automotive-Bereich – heraus. In der Division Advanced Photonic Solutions bündeln wir unsere Aktivitäten in den Bereichen Halbleiter & Elektronik und Life Science & Medizintechnik sowie in der optischen Messtechnik. Etwa ein Viertel unseres Umsatzes wollen wir dann in der Division Smart Mobility Solutions erwirtschaften, die für das B2G-Geschäft verantwortlich ist und der bisherigen Division Light & Safety entspricht. In beiden Divisionen sehen wir deutliche Wachstumspotenziale für Umsatz und Ergebnis. Zugleich können wir mit dieser Aufstellung eine bessere Balance zwischen zyklischen und weniger zyklischen Geschäftsaktivitäten erreichen. Unsere nicht-photonischen Aktivitäten insbesondere im Bereich Automotive fassen wir zusammen und führen sie als eigenständige Marken unter den Non-Photonic Portfolio Companies.

4 Interview des Vorstands  
10 Bericht des Aufsichtsrats  
18 Highlights 2021  
20 Die Jenoptik-Aktie

Zur Division Advanced Photonic Solutions zählt auch die 2021 getätigte Akquisition von BG Medical und der SwissOptic-Gruppe?

**Stefan Traeger:** Korrekt. Wir hatten ja nach dem sehr erfolgreichen Zukauf von TRIOPTICS 2020 weitere Zukäufe in Wachstumsbereichen angekündigt. BG Medical, die jetzt Jenoptik Medical heißt, und die SwissOptic-Gruppe verstärken uns seit dem 1. Dezember 2021 in den Bereichen Medizin- und Messtechnik sowie in der Halbleiterausüstung. Für 2022 rechnen wir aus dem Zukauf mit zusätzlichen Umsätzen in Höhe von rund 130 Mio Euro und das bei attraktiven Margen. Die Unternehmen erweitern unser globales Produktionsnetzwerk zum Beispiel in China. Für das zukünftige Umsatzwachstum erwarten wir ein jährliches Plus im niedrigen zweistelligen Prozentbereich.

Sie haben Ihr Portfolio 2021 aber nicht nur erweitert, sondern auch Desinvestitionen vollzogen beziehungsweise angekündigt.

**Warum?**  
**Stefan Traeger:** Uns geht es nicht um schieres Umsatzwachstum. Wir wollen, dass Jenoptik in Zukunft weltweit für technologische Exzellenz in der Photonik-Welt, als wachstumsstark und sehr profitabel wahrgenommen wird. Und wir wollen zu einem reinen Photonik-Konzern werden. Daher passen einige Bereiche einfach nicht mehr zu uns und sind bei anderen Unternehmen besser aufgehoben. Entsprechend haben wir uns 2021 von kleineren Randaktivitäten wie der nicht-optischen Messtechnik für Schleifmaschinen oder der Kristallzucht getrennt und haben auch für VINCORION, unser Mechatronik- und Verteidigungsgeschäft,



„Jenoptik ist finanziell sehr gut gerüstet, um die ambitionierten Wachstumsziele aus eigener Kraft finanzieren zu können.“

Hans-Dieter Schumacher

„Jenoptik ist ihrem Ziel, zu einem global führenden und wachstumsstarken Pure-Player im Bereich Photonik zu werden, 2021 ein großes Stück nähergekommen.“

Dr. Stefan Traeger



einen neuen Eigentümer gefunden. In Summe geben wir mit diesen drei Desinvestitionen Umsätze von rund 150 Mio Euro ab.

**Auch beim Thema Nachhaltigkeit hat sich 2021 bei Jenoptik viel getan ...**

**Stefan Traeger:** Definitiv. Unsere bisherigen Ambitionen werden gewürdigt, sowohl durch positive ESG-Ratings als auch durch Auszeichnungen von Kundenseite. So haben wir zum Beispiel Ende 2021 von ASML, unserem Kunden aus dem Halbleiterrausrüstungsbereich, einen Sustainability Excellence Award erhalten. Dies freut uns und spornt uns an, mehr zu tun.

Wir haben unter anderem 2021 beim Thema, welchen Beitrag Jenoptik zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens leisten kann, klare Ziele definiert, an denen wir uns messen lassen. Wir werden bis zum Jahr 2025 die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2019 um 30 Prozent senken. Die Einsparungen umfassen direkte Emissionen, die Jenoptik selbst freisetzt, und indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie. Dahinter stecken eine Vielzahl von Maßnahmen und Investitionen, die aber jeden Euro wert sind. Und wir sind dem UN Global Compact beigetreten.

4 Interview des Vorstands

- 10 Bericht des Aufsichtsrats
- 18 Highlights 2021
- 20 Die Jenoptik-Aktie

### Auch beim Thema Finanzierung spielen Nachhaltigkeitskomponenten eine immer wichtigere Rolle?

**Hans-Dieter Schumacher:** Richtig. Wir haben im März 2021 erfolgreich Schuldscheindarlehen mit Nachhaltigkeitskomponenten platziert. Zum Jahresende haben wir nochmal nachgelegt, indem wir unseren Handlungsspielraum für weitere Investitionen durch die Refinanzierung und Aufstockung unseres Konsortialkredits auf 400 Mio Euro mit einer Erhöhungsoption um weitere 200 Mio Euro zu günstigen Marktkonditionen erweitert haben. Dabei haben wir die Ausgestaltung des Kredits an überprüfbare Ziele hinsichtlich Nachhaltigkeit in der Lieferkette, dem konzernweiten Ökostrom-Anteil und der Diversität der Führungskräfte ausgerichtet. Ökonomischer Erfolg geht bei Jenoptik Hand in Hand mit verantwortungsbewusstem ökologischen Handeln.

### Wohin geht die Reise im neuen Geschäftsjahr 2022?

**Stefan Traeger:** 2021 hat bewiesen, wie erfolgreich und robust Jenoptik auch in Zeiten einer noch nie dagewesenen weltweiten Pandemie aufgestellt ist. Da wir unser Portfolio dabei weiter optimiert haben, sehen wir auch 2022 gute Chancen, beim Umsatz und der EBITDA-Marge der fortgeführten Geschäftsbereiche, d. h. ohne Berücksichtigung von VINCORION, weiter zuzulegen. Den Umsatz wollen wir um mindestens 20 Prozent steigern und die EBITDA-Marge auf ca. 18 Prozent verbessern. Dabei gilt es natürlich unverändert, die Pandemie-Entwicklung und die Aus-

wirkungen des Ukraine-Krieges kontinuierlich weiter im Blick zu behalten.

### Warum ist Jenoptik nach dem deutlichen Kursplus 2021 weiter ein attraktives Investment?

**Hans-Dieter Schumacher:** Der Kursanstieg von knapp 50 Prozent im Jahr 2021 hat uns natürlich gefreut, da der Kapitalmarkt unsere strategische Weiterentwicklung positiv würdigt. Wir wissen, dass wir liefern müssen und werden dies auch tun. Dann verspricht auch unsere Aktie weiteres Potenzial. Unsere Analysten schätzen an uns, dass wir als einer der Markt- und Technologieführer in Wachstumsbranchen wie der Halbleiterausstattungsindustrie, der Medizintechnik und Smart Mobility agieren.

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

## Bericht des Aufsichtsrats

*Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,*

vor einem Jahr haben wir Ihnen berichtet, dass Vorstand und Aufsichtsrat konsequente Maßnahmen im Kampf gegen die COVID-19-Pandemie ergriffen haben und wir zuversichtlich waren, dass Jenoptik gestärkt aus dieser Krise hervorgehen wird. Wir freuen uns sehr, dass dies eingetroffen ist und Jenoptik das Jahr 2021 mit sehr guten Kennzahlen bei Umsatz, Auftragseingang und EBITDA abgeschlossen hat. Jenoptik konnte mit dem gemeinsamen Erwerb der BG Medical Applications GmbH und der SwissOptic-Gruppe erneut eine für den Jenoptik-Konzern richtungsweisende Akquisition tätigen. Mit diesem Erwerb und der im November 2021 erfolgten Unterzeichnung eines Vertrags zur Veräußerung von VINCORION setzt Jenoptik die weitere strategische Fokussierung auf die wachstumsstarken Zukunftsindustrien der Photonik-Bereiche konsequent fort.

### Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr die ihm nach Gesetz, Satzung, Geschäftsordnung und Deutschem Corporate Governance Kodex („Kodex“) obliegenden Aufgaben sorgfältig wahrgenommen und den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens überwacht und beratend begleitet. Wir waren in alle Entscheidungen, die für Jenoptik von grundsätzlicher Bedeutung waren, frühzeitig und umfassend eingebunden. Der Vorstand hat uns regelmäßig sowohl mündlich als auch schriftlich über alle für die JENOPTIK AG und den Konzern relevanten Fragen zur Unternehmensplanung, zur Geschäfts- und Rentabilitätsentwicklung, zur Risikolage einschließlich des Risikomanagements und der Compliance sowie über die allgemeine wirtschaftliche Lage unterrichtet. Wir haben uns mit den vorgelegten Berichten, insbesondere mit den für Jenoptik bedeutenden Geschäftsvorgängen, intensiv auseinandergesetzt und diese auf Plausibilität geprüft. Die Sitzungen des Aufsichtsrats wurden teilweise von den Anteilseignervertretern und den Arbeitnehmervertretern getrennt vorbereitet.

Soweit der Vorstand für bestimmte Maßnahmen entsprechend den Regelungen des Aktiengesetzes, der Satzung sowie der Geschäftsordnung des Vorstands der Zustimmung des Aufsichtsrats bedurfte, haben wir diesen nach gründlicher Prüfung und Beratung unsere Zustimmung erteilt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr bildeten verschiedene Akquisitions- und Desinvestitionsprojekte sowie Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie den Schwerpunkt der Tätigkeiten im Aufsichtsrat. Dazu gehörten insbesondere der gemeinsame Erwerb der BG Medical Applications GmbH und der SwissOptic-Gruppe und der Verkauf von VINCORION. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen erläuterte uns der Vorstand unter Angabe von Gründen eingehend. Der Vorstand ist damit seinen Berichtspflichten nach § 90 AktG und den entsprechenden Vorgaben des Kodex vollumfänglich nachgekommen.

### Präsenz bei den Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse

Der Aufsichtsrat trat im Berichtsjahr zu fünf turnusmäßigen und zwei außerordentlichen Sitzungen zusammen. Auch wenn der Kodex anregt, dass die Teilnahme über Video- und Telefonkonferenzen nicht die Regel sein soll, war der Aufsichtsrat aufgrund der anhaltenden Auswirkungen der

COVID-19-Pandemie gezwungen, erneut drei Sitzungen ausschließlich in virtueller Form abzuhalten. Eine weitere Sitzung fand in Präsenz statt, die übrigen drei Sitzungen wurden in gemischter Form, d. h. unter teilweise persönlicher und teilweise virtueller Teilnahme durchgeführt. Zudem wurden in vier schriftlichen Umlaufverfahren Beschlüsse gefasst. Tagesordnungspunkte in Bezug auf Personalangelegenheiten des Vorstands wurden teilweise ohne Anwesenheit der Vorstandsmitglieder behandelt. Der Aufsichtsrat konnte auch im abgelaufenen Geschäftsjahr eine konstant hohe Teilnahmequote verzeichnen. Kein Mitglied des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse hat im Jahr 2021 während seiner Gremienzugehörigkeit nur an der Hälfte der Sitzungen oder weniger teilgenommen. Die Präsenz bei den Plenumsitzungen lag im Durchschnitt bei 98 Prozent. Weiterhin fanden fünf Sitzungen des Prüfungsausschusses, drei Sitzungen des Personalausschusses, sechs Sitzungen des Investitionsausschusses und eine Sitzung des Nominierungsausschusses statt. Lediglich die Sitzung des Nominierungsausschusses wurde in Präsenz durchgeführt. Die übrigen Ausschusssitzungen wurden entweder ausschließlich virtuell oder in gemischter Form abgehalten. Die Präsenz bei den Prüfungsausschuss- und der Nominierungsausschusssitzungen lag bei 100 Prozent, bei den Sitzungen des Investitionsausschusses bei 97 Prozent und bei den Personalausschusssitzungen bei 94 Prozent. Mitglieder, die an einer Sitzungsteilnahme verhindert waren, haben in den meisten Fällen durch Stimmbotschaften an den Beschlussfassungen mitgewirkt. Detaillierte Angaben zur individualisierten Sitzungsteilnahme der Mitglieder können der Tabelle 01 auf Seite 12 entnommen werden.

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

## Besondere Gegenstände der Beratungen im Aufsichtsrat

In allen **turnusmäßigen Sitzungen** befasste sich der Aufsichtsrat mit den ausführlichen Berichten des Vorstands über den Gang der Geschäfte, vor allem mit der jeweils aktuellen Umsatz- und Ergebnisentwicklung und Lage der Gesellschaft einschließlich der Finanz- und Risikosituation insbesondere auch im Hinblick auf etwaige Auswirkungen der COVID-19-Pandemie. Hierzu gehörte auch die umfassende Prüfung und Erörterung der entsprechenden Quartals- und Monatsberichte. Wiederkehrende Gegenstände mehrerer Sitzungen waren Erläuterungen und Diskussionen zu verschiedenen Akquisitions- und Desinvestitionsprojekten, insbesondere zur gemeinsamen Akquisition der BG Medical Applications GmbH und der SwissOptic-Gruppe im Oktober sowie der Veräußerung von VINCORION im November 2021.

In zwei schriftlichen **Umlaufverfahren** im Februar 2021 verabschiedeten die Mitglieder des Aufsichtsrats ihren Bericht an die Hauptversammlung 2021 und stimmten der Erklärung zur Unternehmensführung zu. Sie stimmten zudem der Aufnahme von Verhandlungen mit Banken über neue Schuld-schein-Darlehen mit ESG-Komponenten zu. Ferner wurden die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder mit dem vom Aufsichtsrat verabschiedeten Kompetenzprofil abgeglichen, aktualisiert und anschließend auf der Internetseite der JENOPTIK AG veröffentlicht. Mittels schriftlichem Umlaufbeschluss widersprachen die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat im September im Hinblick auf die im Juni 2022 anstehenden Aufsichtsratswahlen der Gesamterfüllung der gesetzlichen Geschlechterquote. Ein weiteres Umlaufverfahren im November betraf nach ausführlicher, mehrmaliger Vorbefassung den Verkauf von VINCORION.

Schwerpunkt der **Bilanzsitzung am 24. März 2021** war die Prüfung des Jahresabschlusses der JENOPTIK AG, des Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die JENOPTIK AG und den Konzern sowie des nichtfinanziellen Berichts für das abgelaufene Geschäftsjahr 2020. Hierzu berichteten zwei Vertreter des Abschlussprüfers über das Ergebnis der Abschlussprüfung. Der Aufsichtsrat billigte nach eingehender Prüfung und auf Empfehlung des Prüfungsausschusses den Jahres- sowie den Konzernabschluss und stellte den Jahresabschluss damit fest. Nach ausführlicher Beratung stimmte der Aufsichtsrat dem Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands zu, der die Zahlung einer gegenüber dem Vorjahr um 12 Cent erhöhten Dividende von 0,25 Euro je dividendenberechtigter Stückaktie vorsah. Ein weiteres Thema dieser Sitzung war die Verabschiedung der Tagesordnung für die ordentliche Hauptversammlung am 9. Juni 2021. Der Aufsichtsrat beschloss für die Mitglieder des Vorstands die Abrechnung der Zielvereinbarungen 2020 sowie die Zielabweichungen in Bezug auf die Komponenten ihrer langfristigen variablen Vergütung und verabschiedete die neuen Zielvereinbarungen 2021. Der Aufsichtsrat verabschiedete zudem das der Hauptversammlung im Juni 2021 vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und stimmte dem Abschluss neuer Schuldscheindarlehen, dem Erwerb eines Grundstücks für den Neubau einer Fabrik in Dresden sowie der Abgabe einer Konzernbürgschaft für ein Projekt der Division Light & Safety zu. Der Vorstand informierte über verschiedene potenzielle Akquisitions- und Desinvestitionsvorhaben sowie den Stand der Umsetzung der 2020 beschlossenen Struktur- und Portfoliomaßnahmen.

Zusätzlich zu den wiederkehrenden Themen wurde der Aufsichtsrat in seiner **Sitzung am 8. Juni 2021** über aktuelle Themen in Bezug auf die am Folgetag stattfindende Hauptversammlung sowie zu laufenden M&A-Projekten informiert. Er befasste sich erneut mit dem Stand der Umsetzung der Struktur- und Portfoliomaßnahmen und beauftragte einen externen Berater mit der Aktualisierung seines Kompetenz- und Anforderungsprofils.

In der **Sitzung am 14. September 2021** erörterte der Aufsichtsrat mit dem Vorstand zunächst die turnusmäßigen Vorlagen. Der Vorstand informierte das Gremium über ein Projekt zur Weiterentwicklung der Jenoptik-Strategie sowie ausführlich über die laufenden Akquisitions- und Desinvestitionsprojekte, insbesondere das Projekt zum Erwerb der BG Medical Applications GmbH und der Swiss-Optic-Gruppe. Der Aufsichtsrat befasste sich im Hinblick auf die im Juni 2022 anstehenden Aufsichtsratswahlen mit der Nachfolgeplanung im Aufsichtsrat. Herr Prof. Dr. Tünnermann erklärte, sein Mandat im Aufsichtsrat nach 13 Jahren Zugehörigkeit mit Wirkung zum 31. Dezember 2021

## T01 Individualisierte Sitzungsteilnahmen der Aufsichtsratsmitglieder

	Astrid Biesterfeldt	Evert Dudok	Elke Eckstein	Thomas Klippstein	Dörthe Knips	Dieter Kröhn
7 Aufsichtsratssitzungen	●●●●●●●	●●●●●●●	●●●●●●●	●●●●●●●	●●●●●●●	●●●●●●●
5 Sitzungen Prüfungsausschuss	●●●●●	-	-	●●●●●	-	-
3 Sitzungen Personalausschuss	-	-	-	●●●	-	-
6 Sitzungen Investitionsausschuss	-	-	●●●●●●	-	●●●●● ○	●●●●●●
1 Sitzung Nominierungsausschuss	-	-	-	-	-	-

● Teilnahme ○ keine Teilnahme

4 Interview des Vorstands  
 10 Bericht des Aufsichtsrats  
 18 Highlights 2021  
 20 Die Jenoptik-Aktie

niederzulegen. Als Kandidatin für seine Nachfolge stellte sich Frau Prof. Dr. Ursula Keller, Professorin für Physik an der ETH Zürich, dem Aufsichtsrat persönlich vor. Der Aufsichtsrat beschloss, Frau Prof. Dr. Keller als Kandidatin für eine gerichtliche Ersatzbestellung im Januar 2022 vorzuschlagen. Abschließend stimmte der Aufsichtsrat dem Neubau einer Reinraum-Fabrik der JENOPTIK Optical Systems GmbH am Standort Dresden zu.

In einer außerordentlichen **Sitzung am 7. Oktober 2021** beschäftigte sich der Aufsichtsrat erneut mit Akquisitionsprojekten sowie mit dem aktuellen Stand des Projektes zum möglichen Verkauf von VINCORION. Er stimmte der Abgabe eines verbindlichen Angebots sowie bei entsprechender Annahme der Unterzeichnung eines Kaufvertrages zum Erwerb der BG Medical Applications GmbH und der SwissOptic-Gruppe zu. Weiterer Gegenstand der Sitzung waren ein Projekt zur Weiterentwicklung der Jenoptik-Strategie sowie die Planungsprämissen 2022.

In einer weiteren außerordentlichen **Sitzung am 9. November 2021** beschäftigte sich der Aufsichtsrat ausführlich mit der Veräußerung von VINCORION und stimmte schließlich nach einer getrennten Beratung der Anteilseignervertreter in einem Umlaufverfahren Ende November 2021 dem Abschluss eines Kauf- und Anteilsübertragungsvertrages an einen von der STAR Capital Partnership LLP verwalteten Fonds zu. Weiterer Gegenstand der Sitzung am 9. November 2021 war der Abschluss eines neuen Konsortialkreditvertrages mit ESG-Komponenten über 400 Millionen Euro. In seiner zweitägigen **Strategiesitzung am 24./25. November 2021** erörterte der Vorstand mit dem Aufsichtsrat intensiv die neue Konzernstrategie 2025 „More Value“ mit einer Fokussierung auf die drei wachstumsstarken Zukunftsmärkte Halbleiter & Elektronik, Life Science & Medizintechnik sowie Smart Mobility.

In der letzten **Sitzung** des Berichtsjahres **am 14. Dezember 2021** verabschiedete der Aufsichtsrat nach eingehender Diskussion die Unternehmensplanung für das Geschäftsjahr 2022. Nach Prüfung einer Corporate-Governance-Checkliste beschloss der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand die Entsprechenserklärung gemäß § 161 Absatz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2021. Der Aufsichtsrat erörterte die Effizienz seiner Arbeit im abgelaufenen Jahr, beschäftigte sich mit den Ergebnissen des aktualisierten Kompetenz- und Anforderungsprofils und beschloss einige vorbereitende Maßnahmen im Hinblick auf das Ausscheiden von Prof. Dr. Tünnermann zum 31. Dezember 2021 sowie die im Juni 2022 stattfindende Aufsichtsratswahl der Anteilseignervertreter. Der Vorstand stellte zudem ein Update zum Jenoptik-Nachhaltigkeitsmanagement und den aktuellen Konzernrisiko- und -chancenbericht vor.

Doreen Nowotne	Heinrich Reimitz	Stefan Schaumburg	Frank-Dirk Steininger	Prof. Dr. Andreas Tünnermann (bis 31.12.2021)	Matthias Wierlacher	Gesamtteilnahme in Prozent
●●●●●●●● ○	●●●●●●●●	●●●●●●●●	●●●●●● ○	●●●●●●●●	●●●●●●●●	98%
●●●●●	●●●●●	-	-	-	-	100%
-	●●●	●●●	●●●	●● ○	●●●	94%
●●●●●●●●	-	●●●●●●●●	-	-	●●●●●●●●	97%
-	●	-	-	●	●	100%

## 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. Mit Ausnahme des Prüfungsausschusses, dessen Vorsitzender Herr Heinrich Reimitz ist, werden die Ausschüsse vom Aufsichtsratsvorsitzendem geleitet. Angaben zur personellen Zusammensetzung der einzelnen Ausschüsse finden Sie im Konzernanhang des Geschäftsberichts ab Seite 242 oder in der Erklärung zur Unternehmensführung auf Seite 26.

Im Berichtszeitraum hielt der von Herrn Heinrich Reimitz geleitete **Prüfungsausschuss** fünf Sitzungen ab. An den Sitzungen nahmen stets beide Vorstandsmitglieder, der Executive Vice President Corporate Controlling & Accounting sowie der Leiter Konzernrechnungswesen und zu einzelnen Themen die Leiter der jeweiligen Fachbereiche teil. An der Sitzung im März 2021 haben auch Vertreter des Abschlussprüfers teilgenommen. Hauptschwerpunkt der Tätigkeiten des Prüfungsausschusses waren die intensive Prüfung des Jahres- und des Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts der JENOPTIK AG und des Konzerns, des nichtfinanziellen Berichts sowie die ausführliche Erörterung der Quartalsmitteilungen und des Halbjahresberichts jeweils vor ihrer Veröffentlichung. Ein besonderes Augenmerk galt auch der Wirksamkeit und der Weiterentwicklung der Risikomanagement-, Internen Kontroll- und Compliance-Management-Systeme sowie aktuellen Themen und Vorhaben aus den Bereichen der Internen Revision sowie Compliance.

In einer **Telefonkonferenz am 9. Februar 2021** stellte der Vorstand den Ausschussmitgliedern die vorläufigen Zahlen des Konzernabschlusses 2020 vor, die am folgenden Tag veröffentlicht wurden.

Hauptgegenstand der **Bilanzsitzung am 10. März 2021** unter Anwesenheit des Abschlussprüfers war die intensive Erörterung des Jahres- und Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts, des nichtfinanziellen Berichts und des Gewinnverwendungsvorschlags des Vorstands. Im Ergebnis dieser Erörterungen empfahl der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat, den Jahresabschluss festzustellen. Der Prüfungsausschuss beschäftigte sich zudem mit der Qualität der durchgeführten Abschlussprüfung. Weiterer Gegenstand der Sitzung war die Empfehlung des Prüfungsausschusses an den Aufsichtsrat, der Hauptversammlung die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, („EY“) als Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021 zur Wahl vorzuschlagen. EY hatte zuvor bestätigt, dass keine Umstände vorliegen, die ihre Unabhängigkeit als Abschlussprüfer beeinträchtigen. Der Prüfungsausschuss beschäftigte sich zudem mit dem aktuellen Konzernrisiko- und Chancenbericht und der Entwicklung der Jenoptik-Aktie am Kapitalmarkt.

In der **Sitzung am 10. Mai 2021** lag der Fokus des Prüfungsausschusses auf dem Abschluss des ersten Quartals, der aktuellen Prognose für das Geschäftsjahr 2021 sowie einem Update zum Nachhaltigkeitsmanagement und aktuellen Themen der Internen Revision.

In der **Sitzung am 10. August 2021** erörterte der Prüfungsausschuss mit dem Vorstand den Halbjahresabschluss vor dessen Veröffentlichung. Der Prüfungsausschuss legte die Prüfungsschwerpunkte für die Abschlussprüfung des Geschäftsjahres 2021 fest, prüfte die Honorarvereinbarung mit EY und befasste sich mit der Überwachung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers. Zu diesem Zweck überprüfte er die im Jahr 2020 erbrachten Nichtprüfungsleistungen und passte den von ihm verabschiedeten Katalog der zulässigen Nichtprüfungsleistungen an die neuen regulatorischen Anforderungen des Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetzes (FISG) an. Der Prüfungsausschuss beauftragte anschließend EY entsprechend dem Beschluss der Hauptversammlung mit der Prüfung des Jahres- und

Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 sowie der materiellen Prüfung des Vergütungsberichts 2021. Weiterer Gegenstand der Sitzung war der aktuelle Konzernrisiko- und -chancenbericht.

In der letzten **Sitzung** des Jahres **am 9. November 2021** beschäftigte sich der Prüfungsausschuss mit der Quartalsmitteilung zum 30. September 2021 sowie der aktuellen Prognose. Weitere Schwerpunkte der Sitzung waren die Vorstellung der Jenoptik-Cybersecurity-Strategie durch den Chief Information Security Officer von Jenoptik sowie ein Update zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, insbesondere zur EU-Taxonomie und dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Der **Personalausschuss** tagte im abgelaufenen Geschäftsjahr drei Mal. Gegenstand der Beratungen im Februar und März waren die Abrechnung der Zielvereinbarungen mit den Mitgliedern des Vorstands für das Jahr 2020, insbesondere die Festlegung des Multiplikators zur Berechnung der variablen Vergütung, und die Abrechnung der LTIs. Zudem wurden die Leistungskriterien für die variable Vergütung für die Zielvereinbarungen für das Geschäftsjahr 2021 vorgeschlagen. Ferner bereitete der Personalausschuss die Verabschiedung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder vor, welches an die neuen gesetzlichen Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) angepasst und der Hauptversammlung im Juni zur Billigung vorgelegt wurde.

Der **Investitionsausschuss** tagte im abgelaufenen Geschäftsjahr sechs Mal und befasste sich mit verschiedenen Akquisitions- und Desinvestitionsprojekten, insbesondere mit dem Projekt zum Verkauf von VINCORION und dem Erwerb der BG Medical Applications GmbH sowie der SwissOptic-Gruppe.

Der **Nominierungsausschuss** tagte ein Mal und beschäftigte sich im Hinblick auf die im Juni 2022 anstehende Aufsichtsratswahl mit der Nachfolgeplanung im Aufsichtsrat. Hierzu bereitete er einen Vorschlag des Aufsichtsrats zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner vor.

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

## Corporate Governance

Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr hat sich der Aufsichtsrat fortlaufend mit den Grundsätzen guter Unternehmensführung und regulatorischen Veränderungen auf dem Gebiet der Corporate Governance auseinandergesetzt. In der Juni-Sitzung beauftragte der Aufsichtsrat einen externen Berater mit der Aktualisierung und Weiterentwicklung seines Anforderungs- und Kompetenzprofils, auch im Hinblick auf die Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter. Die Ergebnisse der Überprüfung wurden in der Dezember-Sitzung diskutiert und Vorbereitungen im Hinblick auf die im Juni 2022 stattfindende Aufsichtsratswahl der Anteilseignervertreter getroffen. Ebenfalls in der Dezember-Sitzung prüfte der Aufsichtsrat seine Checkliste zum Deutschen Corporate Governance Kodex und verabschiedete gemeinsam mit dem Vorstand die Entsprechenserklärung gemäß § 161 Abs. 1 AktG. Diese sowie die Erklärungen der Vorjahre seit 2004 sind den Aktionären auf der Internetseite der Jenoptik dauerhaft zugänglich.

Entsprechend den Empfehlungen des Kodex überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Nachdem zuletzt im Jahr 2020 die Effizienzprüfung mit Unterstützung eines externen Experten durchgeführt wurde, hat der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr eine interne Selbsteinschätzung vorgenommen. Die Prüfung hat ein positives Bild der Tätigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ergeben. Effizienzdefizite wurden nicht festgestellt. Die nächste externe Effizienzprüfung ist für das Jahr 2023 vorgesehen.

Einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats üben eine Organfunktion bei anderen Unternehmen aus, mit denen Jenoptik in einer Geschäftsbeziehung steht. Sämtliche dieser für Jenoptik nicht wesentlichen Geschäfte erfolgten dabei zu Bedingungen, wie sie auch mit anderen Unternehmen abgeschlossen worden wären. Vorstand und Aufsichtsrat haben keine Geschäfte vorgenommen, die nach den 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 237. Dem Plenum offenzulegende Interessenkonflikte, über die die Hauptversammlung mit diesem Bericht zu informieren wäre, sind im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht aufgetreten.

Die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen nehmen die Aufsichtsratsmitglieder eigenverantwortlich wahr. Zur gezielten Weiterbildung werden von der Gesellschaft bei Bedarf ausgewählte interne oder externe Informationsveranstaltungen angeboten. Alle Mitglieder werden regelmäßig über neue regulatorische Anforderungen informiert. Neue Mitglieder werden zudem bei der Amtseinführung von der Gesellschaft unterstützt. Frau Prof. Dr. Keller nahm die Möglichkeit wahr, den Vorstand, die Aufsichtsratsmitglieder und die Art der Zusammenarbeit im Gremium vor ihrer gerichtlichen Bestellung persönlich kennenzulernen.

Weitere Ausführliche Informationen zur Corporate Governance finden Sie in der Erklärung zur Unternehmensführung ab Seite 26 des Geschäftsberichts.

## Jahresabschluss und Konzernabschluss

Der Prüfungsausschuss bestellte in seiner Sitzung vom 10. August 2021 nach intensiver Vorprüfung und entsprechend dem Beschluss der Hauptversammlung vom 9. Juni 2021 EY zum Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021. EY ist seit 2016 Abschlussprüfer des Jahres- und Konzernabschlusses für die JENOPTIK AG und den Konzern. Verantwortlicher Prüfungspartner ist Herr Steffen Maurer, der diese Funktion zum dritten Mal ausübt. EY hat den vom Vorstand nach den Regeln des HGB aufgestellten Jahresabschluss, den gemäß § 315e HGB auf der Grundlage der International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellten Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht geprüft und jeweils mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Auch die Prüfung des nichtfinanziellen Berichts mit sog. „limited assurance“ wurde mit einem uneingeschränkten Prüfungsvermerk durch PWC versehen. EY hat im Rahmen seiner Tätigkeiten auch geprüft, ob der Vorstand geeignete Maßnahmen getroffen hat, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen frühzeitig erkannt werden. Der Abschlussprüfer hat seine Prüfung in Übereinstimmung mit § 317 HGB unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Der Vergütungsbericht wurde durch EY neben der gesetzlich geforderten formellen Prüfung auch materiell inhaltlich geprüft. Hierzu wurde EY vom Prüfungsausschuss in seiner Sitzung am 10. August 2021 beauftragt. Sie finden den Vergütungsbericht einschließlich des Prüfungsvermerks ab Seite 40.

Die Prüfungsberichte, der Jahresabschluss, der Konzernabschluss, der Gewinnverwendungsvorschlag des Vorstands sowie der zusammengefasste Lagebericht einschließlich des nichtfinanziellen Berichts wurden unverzüglich nach ihrer Fertigstellung an alle Mitglieder versandt und sowohl vom Prüfungsausschuss als auch vom Aufsichtsratsplenum in ihren März-Sitzungen neben den vom Vorstand vorgelegten Unterlagen intensiv und ausführlich erörtert. Beide Gremien haben sich dabei ausführlich auch mit den besonders wichtigen Prüfungssachverhalten (Key Audit Matters) beschäftigt.

Vertreter des Abschlussprüfers EY sowie die vom Prüfungsausschuss mit der prüferischen Durchsicht des nichtfinanziellen Berichts beauftragte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PWC berichteten in beiden

Sitzungen in Anwesenheit des Vorstands zu den betreffenden Tagesordnungspunkten über die wesentlichen Ergebnisse ihrer Prüfungen und standen für ergänzende Fragen und Auskünfte zur Verfügung. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Teilnahme des Vorstands die Diskussionen im Aufsichtsrat und Prüfungsabschluss zum Jahres- und Konzernabschluss, zu denen EY als Abschlussprüfer hinzugezogen wird, inhaltlich bereichert, und er hält es daher für erforderlich, dass der Vorstand auch in Zukunft daran teilnimmt. Sofern ein Mitglied ein Gespräch mit dem Abschlussprüfer ohne Teilnahme des Vorstands wünscht, wird der Aufsichtsrats- oder Ausschussvorsitzende dem stattgeben. EY informierte auch über Leistungen, die zusätzlich zu den Abschlussprüferleistungen erbracht wurden. Ausführliche Informationen dazu finden Sie im Konzernanhang im Kapitel 10.3. Umstände, nach denen die Besorgnis der Befangenheit bestehen könnte, waren nach Auskunft von EY nicht gegeben. Wesentliche Schwächen des Risikofrüherkennungssystems sowie des rechnungslegungsbezogenen Internen Kontrollsystems wurden nicht berichtet. Auch der Vorsitzende des Prüfungsausschusses berichtete dem Aufsichtsrat ausführlich über die Prüfung der Abschlüsse durch den Prüfungsausschuss.

Der Aufsichtsrat schloss sich nach umfassender eigener Prüfung und Diskussion dem Ergebnis des Abschlussprüfers sowie der Empfehlung des Prüfungsausschusses an und erhob keine Einwendungen gegen die Ergebnisse der Abschlussprüfung. Er billigte den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss und stellte den Jahresabschluss damit gemäß § 172 Satz 1 AktG fest. Der Aufsichtsrat hat den Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns, der die Zahlung einer Dividende von 0,25 Euro pro dividendenberechtigter Stückaktie vorsieht, mit dem Vorstand ausführlich erörtert und diesem nach eigener Prüfung ebenfalls zugestimmt.

## Veränderungen im Aufsichtsrat und im Vorstand

Herr Prof. Dr. Andreas Tünnermann hat mit Wirkung zum 31. Dezember 2021 sein Mandat niedergelegt. Herr Prof. Tünnermann war der Technologieexperte im Aufsichtsrat und hat die Expertise des Gesamtaufichtsrats insbesondere in den für Jenoptik wesentlichen Kompetenzfeldern der optischen Technologien, Digitalisierung, Strategie und Wachstumskompetenz hervorragend gefördert. Wir danken Herrn Prof. Tünnermann für seine wertvolle Unterstützung und langjährige Tätigkeit im Aufsichtsrat der JENOPTIK AG. Als Nachfolger für Prof. Tünnermann wurde per gerichtlicher Ersatzbestellung mit Wirkung zum 21. Januar 2022 Frau Prof. Dr. Ursula Keller, Physik-Professorin an der ETH Zürich, befristet bis zum Ablauf der restlichen Amtszeit von Herrn Prof. Tünnermann, d. h. bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2022, in den Aufsichtsrat bestellt. Herr Dudok wurde zudem als Mitglied in den Personalausschuss, Vermittlungs- und Nominierungsausschuss gewählt.

In der Zusammensetzung des Vorstands hat es im Jahr 2021 keine personellen Veränderungen gegeben.

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

Jena, im März 2022  
Für den Aufsichtsrat

Matthias Wierlacher  
Vorsitzender

## Highlights 2021

### Bekenntnis zu Nachhaltigkeit

Durch den Beitritt zum UN Global Compact, dem Netzwerk der Vereinten Nationen für unternehmerische Verantwortung, verpflichtet sich Jenoptik, den Prinzipien bzgl. Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und universelle Korruptionsbekämpfung umfassend nachzukommen. Zudem will Jenoptik bis zum Jahr 2025 die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2019 um 30 Prozent reduzieren.

### Mehr Nachhaltigkeit in Blitzern

Dank einer Kooperationsvereinbarung mit SFC Energy kann Jenoptik Geschwindigkeitsmessanlagen mit umweltfreundlicher Energie auf Basis von Brennstoffzellentechnologie versorgen. Auch das Gehäusesystem vom Typ TraffiPole ermöglicht mehr Nachhaltigkeit durch reduzierten Stromverbrauch, autarken Betrieb durch Batterien oder Solarpanels sowie vollständig recyclebare Materialien. Das neue Gehäusekonzept erhält gleich zwei Designpreise.

### Auszeichnung für Nachhaltigkeit durch ASML

Vom niederländischen Halbleitersystemhersteller ASML wird Jenoptik für ihre Nachhaltigkeitsstrategie mit dem ASML Sustainability Excellence Award ausgezeichnet. Besonders überzeugend hat dabei die Division Light & Optics bzgl. der Ziele der Wiederverwendung und -verwertung von Bauteilen sowie der Gewährleistung der Geschäftskontinuität. Das Preisgeld kommt der gemeinnützigen Organisation Kindersprachbrücke Jena zugute.

### Konzernfinanzierung erfolgreich erneuert

Im Frühjahr platziert Jenoptik ein Schuldscheindarlehen mit Nachhaltigkeitskomponenten in Höhe von 400 Mio Euro am Kapitalmarkt. Mehr als 250 institutionelle Investoren zeigen damit ihr Vertrauen in das Unternehmen. Zum Jahresende wird zudem ein ESG-Konsortialkredit über 400 Mio Euro unterzeichnet.

### Neues Betriebsrestaurant von Jenoptik

Für die Verpflegung, für Meetings und Pausen der Belegschaft startet Jenoptik den Bau eines Betriebsrestaurants für rund 11,9 Millionen Euro auf dem Jenoptik-Campus in Jena-Göschwitz. Der Spatenstich für diese Investition in ein attraktives Arbeitsumfeld wird im Juni gesetzt.

### Mehr Kapazitäten für Mikrooptik-Aktivitäten

Rund 70 Mio Euro wird Jenoptik in eine hochfunktionale Reinraum-Fabrik im sog. „Silicon Saxony“ investieren. Nach dem Erwerb des Grundstücks im Frühjahr startet die Planung für die Fab, in der ab 2025 Mikrooptiken und Sensoren für die Halbleitersystemherstellung gefertigt werden sollen.

### Mars-Rover arbeitet mit Jenoptik-Objektiven

Als ein Partner der „Mars 2020“-Mission kann Jenoptik im Frühjahr dazu beitragen, dass die ersten Bilder vom Mars, die der Rover „Perseverance“ sendet, mit optischen Systemen aufgenommen werden, die Jenoptik in Florida entwickelt, montiert und getestet hatte.





### Fokussierung auf photonisches Kerngeschäft

Mit der Hellma Materials GmbH, Jena, findet Jenoptik im Sommer 2021 einen neuen Eigentümer für die Kristallzucht in Eisenach. Jenoptik verkauft zudem das nicht-optische Messtechnik-Geschäft für Schleifmaschinen an die Marposs Group. Im November unterzeichnet Jenoptik einen Vertrag zur Veräußerung von VINCORION an STAR Capital Partnership.

### Neue Wachstumsstrategie

Mit der neuen im November verkündeten Agenda 2025 „More Value“ beschleunigt Jenoptik die Transformation zu einem reinen und global führenden Photonik-Konzern und setzt auf nachhaltiges profitables Wachstum in den photonischen Kernmärkten rund um Halbleiter & Elektronik, Life Science & Medizintechnik sowie Smart Mobility.

### Übernahme der BG Medical und der SwissOptic

Jenoptik erwirbt alle Anteile der BG Medical Applications GmbH und der SwissOptic-Gruppe. Damit stärkt der Konzern das globale Photonik-Geschäft und baut neben dem starken Halbleitersausrüstungsgeschäft insbesondere das hochattraktive Medizintechnikgeschäft deutlich aus.

### Verkehrssicherheitstechnik für Nordamerika

Der Konzern erhält Aufträge für Verkehrssicherheitsanlagen in den USA und Kanada. Zum Einsatz kommt Technik für die Geschwindigkeits- und Rotlichtüberwachung, Kennzeichenerfassung und Abschnittskontrolle.

### Neue Technologie für die Reifenfertigung

In Kooperation mit der 4JET-Gruppe revolutioniert Jenoptik die Prototypenfertigung von Autoreifen: Mit der neuen „JENscan Tire“-Lasertechnologie wird das Erzeugen von Reifenprofilen und Designs deutlich effizienter und einfacher.

### Aufträge im Bereich Automation

Neue Aufträge im Bereich der Automation verbucht Jenoptik im Frühjahr in den USA und Kanada. Hier kommen Automatisierungslösungen zum Einsatz, mit denen Strukturbaugruppen für große Automobilhersteller produziert werden.

### Aufsteiger des Jahres beim Frauen-Karriere-Index (FKi)

Die Maßnahmen für mehr Diversität, wie konkrete Zielsetzungen für die konzernweite Diversity-Rate und die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, zahlen sich aus: Vom FKi wird Jenoptik unter allen Audit-Teilnehmern für die größte Verbesserung bei Diversity als „Aufsteiger des Jahres“ ausgezeichnet.

# Die Jenoptik-Aktie

## Aktienmärkte

Auch das Aktienjahr 2021 war durch die Corona-Pandemie geprägt. Impfkampagnen und die damit verbundene Hoffnung, dass die Corona-Krise überwunden werden kann und sich die wirtschaftlichen Aktivitäten normalisieren, führten im 1. Halbjahr 2021 zu Kursanstiegen. Im 2. Halbjahr flachte diese Aufwärtsbewegung ab. Gründe dafür waren neben neuen Virusvarianten die anhaltenden Probleme in den globalen Lieferketten, die Knappheit wichtiger Produkte wie Halbleiter und elektronische Bauteile und Ängste rund um mögliche Zinserhöhungen. Hinzu kam, dass die Wirtschaft durch die deutlich höhere Inflation belastet wurde.



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

Zum Jahresende notierte der deutsche Leitindex Dax bei 15.884,86 Punkten und erreichte damit 2021 ein Plus von 15,7 Prozent. Der deutsche Technologieindex TecDax verzeichnete Ende Dezember einen Stand von 3.920,17 Punkten und verbesserte sich im Jahresverlauf um 20,8 Prozent. Der SDax notierte am letzten Handelstag 2021 bei 16.414,67 Punkten, ein Plus von 10,5 Prozent.

## Kursverlauf der Jenoptik-Aktie

Der Kurs der Jenoptik-Aktie legte im Berichtszeitraum stärker zu als die Indizes. Gestartet am ersten Handelstag 2021 bei einem Schlusskurs von 25,00 Euro bewegte sich der Kurs in den ersten Monaten 2021 eher seitwärts. Am 12. Mai notierte die Aktie mit einem Schlusskurs von 22,36 Euro auf dem niedrigsten Stand im abgelaufenen Jahr. Bis Anfang Juli zeigte das Papier eine schlechtere Performance als die o.g. Indizes. Mit Verkündung einer Prognoseerhöhung für das Geschäftsjahr 2021 Mitte Juli konnte sich die Aktie wieder erholen und legte in den folgenden Wochen zu. Für deutliche Kurszuwächse sorgten dann die gemeinsame Akquisition von BG Medical und der SwissOptic-Gruppe Anfang Oktober sowie die Unterzeichnung eines Vertrags zum Verkauf von VINCORION Ende November. Auch die strategische Agenda „More Value“ und die neue mittelfristige Prognose wurden vom Kapitalmarkt positiv aufgenommen. Anfang Dezember erreichte das Papier seinen höchsten Schlusskurs von 37,60 Euro. Die Aktie ging am

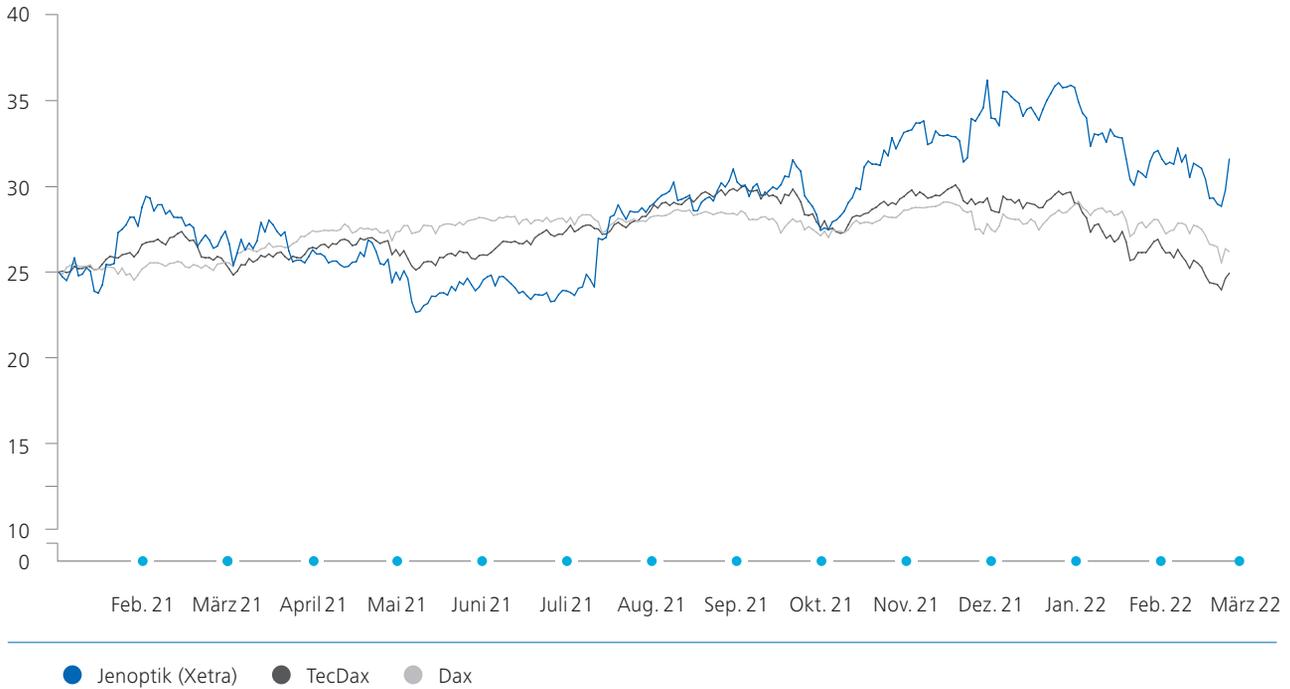
30. Dezember mit einem Kurs von 37,14 Euro aus dem Handel, ein signifikantes Jahres-Plus von 48,6 Prozent. Die Gesamtaktienrendite von Jenoptik (Total Shareholder Return), das heißt die Aktienkursentwicklung unter Berücksichtigung der Dividendenzahlung im Geschäftsjahr, belief sich 2021 auf 49,6 Prozent (i.Vj. minus 3,1 Prozent). Die Marktkapitalisierung auf Basis der 57.238.115 ausgegebenen Aktien betrug zum Jahresende 2.125,8 Mio Euro (i.Vj. 1.437,82 Mio Euro).

Insbesondere der Ukraine-Krieg aber auch Befürchtungen bezüglich Zinserhöhungen lasteten im Januar und Februar 2022 auf den Börsen. Dax aber auch TecDax und SDax gaben nach. Die Jenoptik-Aktie konnte sich diesem Trend nicht entziehen und ging am 28. Februar mit 32,42 Euro aus dem Handel. Das entsprach einer Marktkapitalisierung von 1.855,66 Mio Euro.

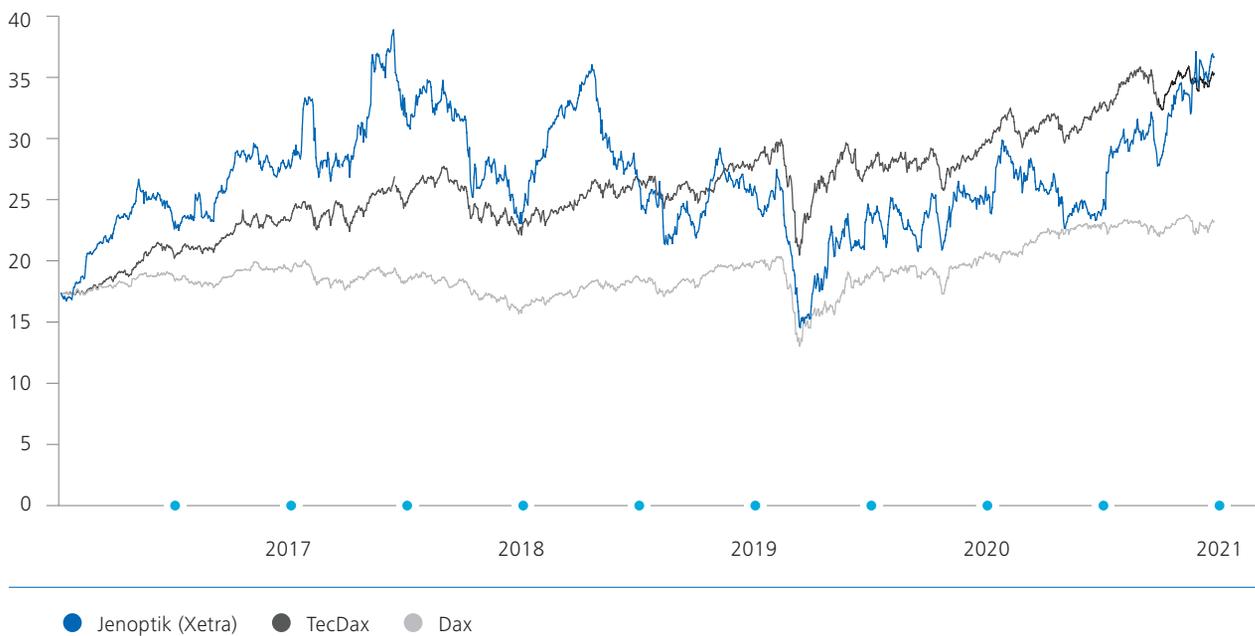
Die Handelsaktivitäten unserer Anleger haben sich im Vergleich zum Vorjahr etwas verringert. Die durchschnittliche Zahl der pro Tag auf Xetra, den Parkettbörsen sowie Tradegate gehandelten Jenoptik-Aktien lag 2021 bei 179.374 Stück, 6,0 Prozent weniger als im Vorjahr (i.Vj. durchschnittlich 190.855 Stück).

Im TecDax-Ranking der Deutschen Börse verbesserte sich die Jenoptik-Aktie im Dezember bei der Marktkapitalisierung bezogen auf den Freefloat (Streubesitz) auf Platz 20 (i.Vj. 23). Unter den 70 Titeln im SDax lag die JENOPTIK AG am Jahresende bei der Freefloat-Marktkapitalisierung sogar auf Platz 3 (i.Vj. 11).

## G01 Kursentwicklung 4. Januar 2021 bis 28. Februar 2022 (indexiert in EUR)



## G02 Kursentwicklung 2017 bis 2021 (indexiert in EUR)



## Aktionärsstruktur

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

Im Jahresverlauf 2021 erreichten uns verschiedene Stimmrechtsmitteilungen institutioneller Investoren über den Kauf bzw. Verkauf größerer Aktienpositionen, die von der Gesellschaft veröffentlicht wurden.

## 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 des operativen Geschäfts und strategischer Investitionen in die künftige Entwicklung von Jenoptik hin zu einem global führenden, reinen Photonik-Konzern erforderlich. Dies sowie die Nutzung weiterer Akquisitionschancen sind wichtig für eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmensentwicklung und somit ebenfalls im Interesse der Aktionäre.

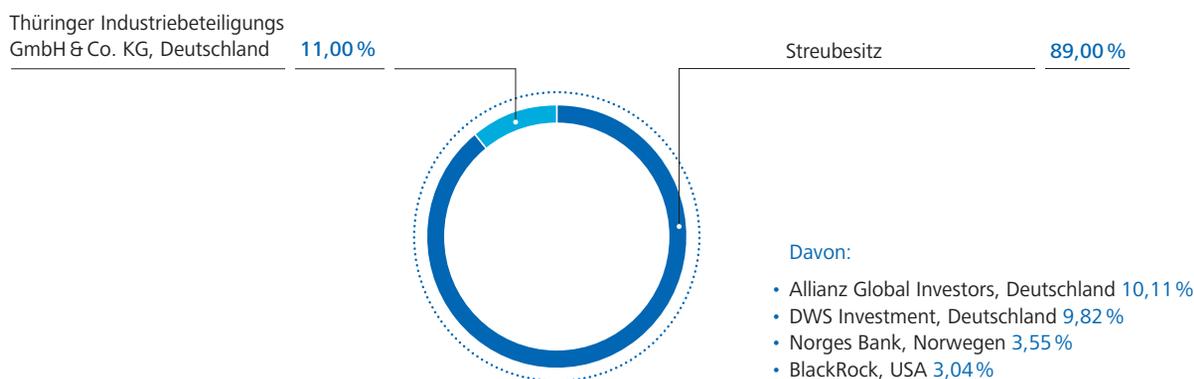
Daher prüfen Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG ihren Dividendenvorschlag jedes Jahr sehr sorgfältig. Im vergangenen Geschäftsjahr schüttete Jenoptik für 2020 eine Dividende in Höhe von 0,25 Euro je Aktie (i. Vj. 0,13 Euro) an die Anteilseigner aus.

Basierend auf dem sehr guten Ergebnis des Geschäftsjahres 2021 einerseits, und unter Würdigung der zunehmenden Unsicherheit ausgelöst unter anderem durch den Ukraine-Russland-Konflikt in Verbindung mit einer möglicherweise länger anhaltenden Phase steigender Inflationsraten und damit einhergehender Kostensteigerungen für Zinsen und zukünftige Investitionen in weiteres Wachstum andererseits, schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2022 erneut, wie bereits im Vorjahr, eine Dividendenausschüttung von 0,25 Euro je Aktie für das Geschäftsjahr 2021 vor. Die Verwaltung verfolgt damit das Ziel, die Aktionäre am Unternehmenserfolg angemessen zu beteiligen und gleichzeitig weitere Wachstumsinvestitionen in einem stark volatilen Marktumfeld zu ermöglichen.



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

## G03 Aktionärsstruktur (Stand: 28. Februar 2022)\*



\* auf Basis der eingegangenen Stimmrechtsmitteilungen

## Kapitalmarktkommunikation

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

Zum Jahresende 2021 waren insgesamt 49.995 Aktionäre (i.Vj. 45.173) im Aktienregister eingetragen, davon 588 institutionelle Investoren (i.Vj. 478) und 49.407 (i.Vj. 44.695) private Anleger. Die institutionellen Investoren hielten dabei nahezu unverändert einen Anteil am Grundkapital der Gesellschaft von 78,23 Prozent (i.Vj. 78,99 Prozent), die Privatanleger folglich von 21,77 Prozent (i.Vj. 21,01 Prozent).

### T02 Kennzahlen zur Jenoptik-Aktie

	2021	2020	2019	2018	2017
Schlusskurs (Xetra Jahresende) in EUR	37,14	25,12	25,48	22,78	27,55
Höchstkurs/Tiefstkurs (Xetra) in EUR	37,60/22,36	27,44/13,82	36,45/21,00	39,48/22,78	29,68/16,11
Performance absolut in EUR/relativ in Prozent	12,60/50,40	-1,06/-4,05	1,74/7,33	-5,02/-18,1	10,78/64,28
Ausgegebene Stückaktien (31.12.) in Mio	57,24	57,24	57,24	57,24	57,24
Marktkapitalisierung (Xetra Jahresende) in Mio EUR	2.125,8	1.437,8	1.458,4	1.303,9	1.576,9
Durchschnittlicher Tagesumsatz in Stück <sup>1</sup>	179.374	190.855	152.355	167.748	152.928
KGV (Basis Höchstkurs)/KGV (Basis Tiefstkurs)	26,3/15,6	37,6/18,9	30,9/17,8	25,8/14,9	23,4/12,7
Free Cashflow je Aktie in EUR	1,10	1,09	1,35	1,89	1,26
Konzernergebnis pro Aktie in EUR	1,43	0,73	1,18	1,53	1,27

<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

	2021	2020	2019	2018	2017
Dividende je Aktie in EUR	0,25	0,25	0,13	0,35	0,30
Ausschüttungssumme in Mio EUR	14,3	14,3	7,4	20,0	17,2
Dividendenrendite <sup>1</sup> in %	0,7	1,0	0,5	1,5	1,1
Pay out Ratio <sup>2</sup> in %	17,5	34,2	11,0	22,9	23,7
Total Shareholder Return in %	49,6	-3,1	7,9	-17,0	65,8

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

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

Im Wettbewerb „Deutscher Investor Relations Preis 2021“ belegte Jenoptik den ersten Platz im SDax und gehört damit zu den besten Kommunikatoren am deutschen Kapitalmarkt. Der Deutsche Investor Relations Verband DIRK, der auf das Finanzwesen spezialisierte Verlag Institutional Investor und die Zeitschrift WirtschaftsWoche prämiieren mit dem Preis seit 2001 herausragende Leistungen im Investor-Relations-Bereich. Die Gewinner werden auf Basis der Developed Europe Executive Team Survey von Institutional Investor ermittelt. Die Umfrage holt jährlich von tausenden Buy- und Sell-Side-Experten weltweit eine unabhängige Einschätzung zu der IR-Arbeit börsennotierter Unternehmen ein.

Die 23. ordentliche Hauptversammlung der JENOPTIK AG fand am 9. Juni 2021 bedingt durch die Corona-Pandemie zum zweiten Mal 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, dem Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Ermächtigung zur Begebung von Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen und zur Schaffung eines bedingten Kapitals zu.

Im November 2021 führte Jenoptik einen virtuellen Capital Markets Day durch. Vorstand und Management informierten den Kapitalmarkt über die strategische Agenda 2025 „More Value“ sowie die neuen mittelfristigen Ziele für das Geschäftsjahr 2025. Kern der Agenda „More Value“ ist die Fokussierung des Unternehmens auf die drei wachstumsstarken Zukunftsmärkte Halbleiter/Elektronik, Life Science/Medizintechnik sowie Smart Mobility. Hieraus erwartet der Konzern substanzielles organisches Umsatzwachstum, das ergänzt werden soll durch weitere Akquisitionen. 

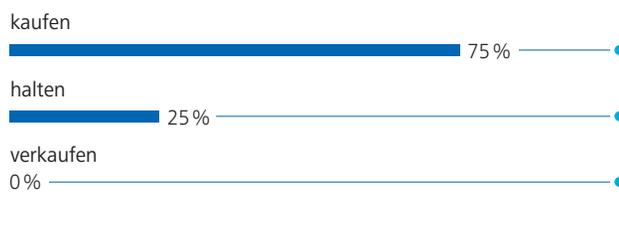


Weitere Informationen zur strategischen Agenda „More Value“ und den mittelfristigen Zielen siehe Kapitel Ziele und Strategien ab Seite 93

Darüber hinaus präsentierte sich Jenoptik im Geschäftsjahr 2021 auf zahlreichen Investorenkonferenzen, Roadshows und Sales Force Briefings, die Pandemie-bedingt 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 2021 veröffentlichten 12 (i.Vj. 12) Analysten Empfehlungen zur Jenoptik-Aktie: Baader Helvea, Bankhaus Metzler, Deutsche Bank, DZ Bank, Hauck & Aufhäuser, HSBC, Independent Research, Kepler Cheuvreux, LBBW und Warburg Research, neu hinzukommen sind 2021 Berenberg und STIFEL, die Coverage eingestellt haben die Commerzbank und Bankhaus Lampe. Am 31. Dezember 2021 betrug das durchschnittliche Kursziel unserer Analysten für die Jenoptik-Aktie 38,32 Euro (i.Vj. 26,88 Euro). G04

## G04 Analystenempfehlungen (Stand: 31. Dezember 2021)



# Corporate Governance

» Kurz gesagt «

Die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß

## § 161

AktG wurde im Dezember 2021  
von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam  
verabschiedet.

Die Übernahmerechtlichen Angaben und Erläuterungen  
sowie die Erklärung zur Unternehmensführung  
sind Bestandteil des Zusammengefassten Lageberichtes.

## Erklärung zur Unternehmensführung

Die Erklärung zur Unternehmensführung erfolgt gemäß §§ 289f, 315d 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 befasst. Die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG wurde im Dezember 2021 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. 



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

### Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG im Geschäftsjahr 2021

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 Cor-

porate Governance Kodex“ und erklären gemäß § 161 Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz:

Seit der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2020 wurde und wird den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 bis auf die nachfolgende Ausnahme entsprochen:

*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 (nicht börsennotiert) sowie bei der Brenntag AG (börsennotiertes Unternehmen) und Aufsichtsratsmitglied bei der Lufthansa Technik AG (nicht börsennotiert). Sofern man das aus Jenoptik-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.

Im Interesse einer transparenten Kommunikation wird darüber informiert, dass das vom Aufsichtsrat angepasste und von der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sämtlichen Empfehlungen des Abschnitts G des Kodex vollständig entspricht.

14. Dezember 2021 | JENOPTIK AG

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

gez. Dr. Stefan Traeger  
Vorstandsvorsitzender

gez. Matthias Wierlacher  
Aufsichtsratsvorsitzender

## Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

### Verhaltenskodex, Risiko- und Chancenmanagement, Compliance

Wirtschaftlicher Erfolg und die Verantwortung für unser Handeln sind für uns untrennbar miteinander verbundene Ziele. Im verantwortungsvollen Umgang mit allen Stakeholdern sind dabei Respekt, Fairness und Offenheit sowie die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und konzerninternen Regelwerken wesentlich. 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. Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und den Vorstand des Jenoptik-Konzerns gleichermaßen verbindlich. Er setzt Mindeststandards und Grundregeln für unser Handeln innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber externen Partnern und der Öffentlichkeit. Bei Fragen zum Verhaltenskodex oder bei dem Verdacht von gesetzes- oder regelwidrigen Sachverhalten können sich alle Mitarbeiter von Jenoptik vertrauensvoll an ihre 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 Hinweisgebersystem (Whistleblowing-System) im Jenoptik-Intranet, per Telefon oder via E-Mail zur Verfügung. 

Der Verhaltenskodex für Lieferanten des Jenoptik-Konzerns gilt für alle Lieferanten weltweit. Darüber hinaus hat Jenoptik die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ist im Herbst 2021 dem UN Global Compact beigetreten.

Zu einer guten Corporate Governance gehört für Jenoptik auch ein umfassendes Risikomanagement nach einem interaktiven und managementorientierten Ansatz. Dieses Enterprise Risk Management (ERM) berücksichtigt sowohl Risiken als auch Chancen und wurde in der gesamten Organisation mit dem Ziel implementiert, 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. 

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. Zentralbereiche, Divisionen und Regionen können dieses Regelwerk entsprechend ihrer jeweiligen Anforderungen mit detaillierteren Regelungen untersetzen. Die Richtlinien werden regelmäßig überprüft und ggf. erweitert oder aktualisiert. Mit diesem System von Prozessen und Kontrollen können mögliche Defizite im Unternehmen frühzeitig identifiziert und mit entsprechenden Maßnahmen minimiert bzw. eliminiert werden.

Durch regelmäßige Online-Schulungen und Präsenzveranstaltungen für die in- und ausländischen Unternehmenseinheiten werden die Mitarbeiter für Compliance-relevante Themengebiete wie Korruptionsprävention, Kartellrecht, Exportkontrolle, IT-Sicherheit 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 Mitarbeiter verpflichtet, an E-Learning-Auffrischkursen teilzunehmen. Ziel ist es, ihnen die Inhalte zu wichtigen Compliance-Themen kontinuierlich 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. 



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



Detaillierte Informationen zum Enterprise Risk Management siehe Risiko- und Chancenbericht ab Seite 141



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

## 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 im Einklang mit der Umwelt und der Gesellschaft erreicht werden können. Gemeinsam mit unseren Kunden gestalten wir zukunftsweisende Trends in den Bereichen Digitalisierung, Gesundheit, Mobilität und Smart Manufacturing. In dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht ab Seite 62 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.



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

Die JENOPTIK AG ist eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts mit einem dualen Führungssystem, das aus Vorstand und Aufsichtsrat besteht. Deren Aufgaben und Befugnisse sowie die Zusammensetzung und Arbeitsweise werden im Wesentlichen durch das Aktiengesetz, die Satzung der JENOPTIK AG sowie die Geschäftsordnungen bestimmt. Danach leitet der Vorstand die Gesellschaft in 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 (inkl. der Nachhaltigkeitsstrategie)

sowie über die Planung. Der Vorstand hat keine Ausschüsse gebildet. Er wird bei der Leitung des Unternehmens unterstützt durch das Executive Management Committee (EMC), dem zum 31. Dezember 2021 neben den Vorstandsmitgliedern die Leiterin Personal, der Leiter Konzerncontrolling, 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.

Der Vorstand sorgt für die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Regelwerke (Compliance) und ist verantwortlich für die Erstellung von Zwischenberichten und -mitteilungen, Konzern- und Jahresabschlüssen sowie für die Einrichtung eines auf die Risikolage des Unternehmens ausgerichteten Kontroll- und Risikomanagementsystems und eines Compliance Management Systems. Die konkrete Ressortverteilung und die Aufgabenverteilung innerhalb der Ressorts des Vorstands (einschließlich der Zuständigkeit für Nachhaltigkeits-Themen (Environment, Social, Governance)) sind in einem Geschäftsverteilungsplan geregelt.

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.

Weitere Informationen über die Mitglieder des Vorstands sowie Angaben zur Ressortverteilung finden Sie im Geschäftsbericht 2021 im Kapitel „Weitere Informationen“ auf Seite 248 sowie im Internet unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Über Jenoptik/Management

Weitere Angaben zur Arbeitsweise und Zusammensetzung des Vorstands finden Sie in der Geschäftsordnung des Vorstands unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Über Jenoptik/Management

## 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. Fünf seiner zwölf Mitglieder, davon drei Anteilseigner- und zwei Arbeitnehmervertreter sind weiblich, sodass den Vorgaben von § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG entsprochen wird. Mit Ausnahme von Frau Prof. Dr. Ursula Keller, die am 21. Januar 2022 für den zum 31. Dezember 2021 ausgeschiedenen Prof. Dr. Andreas Tünnermann gerichtlich bestellt wurde, sind die übrigen Mitglieder der Anteilseigner in der Hauptversammlung 2017 einzeln für eine Amtszeit bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2022 gewählt worden. Das bei der Besetzung des Aufsichtsrats verfolgte Diversitätskonzept ist in Abschnitt „Diversitätskonzept“ dieser Erklärung beschrieben. 

Der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt. Er 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.

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 Aufsichtsratssitzung 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 2021 wurde die Ernst & Young GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, bestellt. Der Aufsichtsrat beschließt zudem

über den Vorschlag des Vorstands zur Verwendung des Bilanzgewinns. Er beschließt und überprüft regelmäßig das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Gemeinsam mit dem Vorstand ist der Aufsichtsrat auch für die Erstellung des Vergütungsberichts zuständig.

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 sie jährlich intern erörtert und überprüft. Nachdem zuletzt 2020 eine externe Effizienzprüfung durchgeführt wurde und die Prüfung ein – auch im Benchmarking – positives Bild der Tätigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ergeben hatte, fand im Geschäftsjahr 2021 eine interne Selbstbeurteilung statt. Die Prüfung hat keinen grundsätzlichen Veränderungsbedarf aufgezeigt. Die Ergebnisse bestätigen eine professionelle Zusammenarbeit im Aufsichtsrat und mit dem Vorstand.

Die für ihre Aufgaben erforderlichen Maßnahmen zur Fortbildung nehmen die Aufsichtsratsmitglieder eigenverantwortlich wahr und werden dabei von der Gesellschaft unterstützt.

Aufsichtsratsmitglieder legen etwaige Interessenskonflikte dem Aufsichtsrat unverzüglich offen. Im Geschäftsjahr 2021 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 Aufsichtsratssitzung über die besprochenen Inhalte sowie die gefassten Beschlüsse und Empfehlungen.

Der **Prüfungsausschuss** tagt mindestens vier Mal im Jahr. Er überwacht insbesondere die Rechnungslegung sowie den Rechnungslegungsprozess und befasst sich mit der Abschlussprüfung, hierbei insbesondere mit der Unabhängigkeit des



Weitere Details zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse finden Sie in § 11 der Satzung der JENOPTIK AG, im Bericht des Aufsichtsrats ab Seite 10 sowie im Konzernanhang des Geschäftsberichts 2021 ab Seite 242



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

Abschlussprüfers, den vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Nichtprüfungsleistungen und der Festlegung der Prüfungsschwerpunkte. Nach Einholung einer Unabhängigkeitserklärung bereitet er den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl des Abschlussprüfers vor und erteilt den Prüfungsauftrag. Er beurteilt zudem regelmäßig die Qualität der Abschlussprüfung. 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 Nachhaltigkeits-Themen (ESG), 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 Risikomanagements sowie des Internen Kontrollsystems. Die Interne Revision der Jenoptik berichtet regelmäßig an den Prüfungsausschuss.

Herr Heinrich Reimitz verfügt als Vorsitzender des Prüfungsausschusses über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren und ist nach Auffassung des Aufsichtsrats ein unabhängiges Mitglied (ausführliche Informationen dazu unter Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat). Er ist kein ehemaliges Mitglied des Vorstands der JENOPTIK AG. Herr Reimitz verfügt entsprechend den Anforderungen des Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetzes (FISG) sowohl über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung als auch auf dem Gebiet der Abschlussprüfung. Frau Doreen Nowotne als stellvertretende Vorsitzende des Prüfungsausschusses verfügt gemäß den

Anforderungen des FISG ebenfalls über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung.

Der **Personalausschuss** tagt mindestens einmal 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, das anschließend durch den Aufsichtsrat verabschiedet wird. Der Personalausschuss hat dabei ausschließlich eine vorbereitende und beratende Funktion. Das Vergütungssystem und die konkrete Festsetzung der Vergütung müssen grundsätzlich durch den gesamten Aufsichtsrat beschlossen werden. Das Vergütungssystem wird zudem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung zur Zustimmung vorgelegt. Der Personalausschuss bereitet zudem den Abschluss und die Abrechnung der Zielvereinbarungen für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Bei Bedarf wird er 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. Vorschläge werden unter Berücksichtigung des Anforderungs- und Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat sowie des Diversity Statements erarbeitet (ausführlich unter „Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat“).

Der **Investitionsausschuss** unterstützt den Aufsichtsrat bei gemäß der Geschäftsordnung des Vorstands zustimmungspflichtigen Investitions- oder Desinvestitionsentscheidungen,

## T04 Ausschussmitgliedschaften der Aufsichtsratsmitglieder

Mitglied im Aufsichtsrat	Astrid Biesterfeldt (seit 2014)	Evert Dudok (seit 2015)	Elke Eckstein (seit 2017)	Prof. Dr. Ursula Keller (seit 21.1. 2022)	Thomas Klippstein (seit 1996)	Dörthe Knips (seit 2017)
Mitglied im	• Prüfungs- ausschuss	• Personal- ausschuss (seit 1.1.2022) • Vermittlungs- ausschuss (seit 1.1.2022) • Nominierungs- ausschuss (seit 1.1.2022)	• Investitions- ausschuss		• Personal- ausschuss • Prüfungs- ausschuss	• Investitions- ausschuss

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 2021 (sowie die individualisierten Sitzungsteilnahmen) finden Sie im Bericht des Aufsichtsrats ab Seite 10.

## Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat ist im Vergütungsbericht ab Seite 40 beschrieben. Die letzte Abstimmung über das angepasste Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder fand durch die Hauptversammlung am 9. Juni 2021 statt, die das Vergütungssystem mit 75,96 Prozent gebilligt hat. Die Beschlussfassung über die Bestätigung der Vergütung und über das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder durch die Hauptversammlung 2021 erfolgte mit einer Zustimmung von 99,58 Prozent.

Sie finden den Vergütungsbericht von Vorstand und Aufsichtsrat über das letzte Geschäftsjahr, den Vermerk des Abschlussprüfers über die Prüfung dieses Vergütungsberichts sowie das

geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG und den letzten Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Absatz 3 AktG auch im Internet unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in den Rubriken Investoren/Corporate Governance bzw. Hauptversammlung.

## 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 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammengesetzt sein. Mit Doreen Nowotne, Elke Eckstein und Prof. Dr. Ursula Keller auf Anteilseignerseite sowie Astrid Biesterfeldt und Dörthe Knips auf Arbeitnehmerseite sind insgesamt fünf Frauen im Aufsichtsrat vertreten. Dies entspricht einem Anteil von rund 42 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 Berichtszeitraums 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. Die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes sind auf ein zweiköpfiges Vorstandsgremium nicht anwendbar. Der Aufsichtsrat hat sich

Dieter Kröhn (seit 2010)	Doreen Nowotne (seit 2015)	Heinrich Reimitz (seit 2008)	Stefan Schaumburg (seit 2012)	Frank-Dirk Steininger (seit 2020)	Prof. Dr. Andreas Tünnermann (2007 bis 31.12.2021)	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</li> <li>Vermittlungsausschuss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalausschuss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personalausschuss (bis 31.12.2021)</li> <li>Vermittlungsausschuss (bis 31.12.2021)</li> <li>Nominierungsausschuss (bis 31.12.2021)</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>

jedoch vorbehalten, über die Quote neu zu entscheiden, 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 Ist-Quote – wie festgelegt – gegenwärtig bei null Prozent. Die Festlegung einer höheren Quote hätte bei dem gegenwärtig zweiköpfigen Vorstandsgremium bestehend aus Herrn Dr. Traeger und Herrn Schumacher 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 geeigneten Kandidaten unabhängig von der Frage des Geschlechts bestellen. Dies wäre nicht mehr möglich, wenn der Aufsichtsrat bei einem männlichen Zwei-Personen-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. Dies entspricht einer Beteiligung von mindestens 2 Frauen bei 12 Positionen der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands. Zum 31. Dezember 2021 betrug der Frauenanteil in der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands 25 Prozent, weshalb die Zielgröße aktuell deutlich übertroffen ist. Der Vorstand wird bis Juni 2022 über eine neue Zielgröße entscheiden. 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 2021 55,3 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, wurden im Jenoptik-Konzern zahlreiche Maßnahmen implementiert. So gibt es zum Beispiel interne und externe Recruiting-Kampagnen, Frauen-Netzwerke und regelmäßige (Online-)Veranstaltungen zum gegenseitigen 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

Mit dem Diversitätskonzept für den Vorstand soll ein geordneter Auswahlprozess für die Bestellung neuer Vorstandsmitglieder sichergestellt werden. 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 Aufgabenerfüllung 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. Es berücksichtigt auch die Vorgaben der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Bestellung von Vorstandsmitgliedern. So gilt für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern beispielsweise eine Altersgrenze von maximal 65 Jahren zum Zeitpunkt der Bestellung.

Mit der aktuellen Besetzung des Vorstands wird das Anforderungs- und Kompetenzprofil vollständig ausgefüllt. Im Geschäftsjahr 2021 haben sich keine Veränderungen an dem bestehenden Diversitätskonzept 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. Bei Bedarf werden der Personalausschuss und der Aufsichtsrat von unabhängigen, externen Experten unterstützt. Der Personalausschuss legt bei der langfristigen Nachfolgeplanung 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 erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügt, um seine Aufgaben wahrnehmen zu können. 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 Arbeitnehmervertreter. 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.

Im vergangenen Geschäftsjahr wurde mit Unterstützung eines externen Beraters das vom Aufsichtsrat erarbeitete Anforderungsprofil über erforderliche Fähigkeiten und Kompetenzen im Aufsichtsrat im Hinblick auf die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner durch die Hauptversammlung im Juni 2022 aktualisiert und weiterentwickelt. Danach werden im

Wesentlichen Kompetenzen in den drei, in der Tabelle T05 genannten Kategorien als notwendig betrachtet.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats werden mit der gegenwärtigen Zusammensetzung die genannten Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen größtenteils erfüllt. Aufgrund der Mandatsniederlegung von Herrn Prof. Dr. Andreas Tünnermann zum 31. Dezember 2021 wurde Frau Prof. Dr. Ursula Keller mit Wirkung zum 21. Januar 2022 gerichtlich in den Aufsichtsrat bestellt. Frau Prof. Dr. Keller ergänzt die Expertise des Gesamtgremiums insbesondere in den für Jenoptik wesentlichen Kompetenzfeldern der optischen Technologien, Digitalisierung sowie Märkte & Internationale Kompetenz. 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 drei Frauen auf Anteilseigner- und zwei Frauen auf Arbeitnehmerseite wird die durch das Aktiengesetz geforderte Quote von mindestens 30 Prozent mit aktuell rund 42 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



Die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder einschließlich der Zuordnung der einzelnen Kompetenzen zu den Mitgliedern finden Sie unter [www.jenoptik.de/ueber-jenoptik/management](http://www.jenoptik.de/ueber-jenoptik/management)

## T05 Anforderungs- und Kompetenzprofil im Aufsichtsrat

Governance-spezifische Kompetenzen	Funktionale/strukturelle Kompetenzen	Strategische und unternehmensbezogene Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unabhängigkeit</li> <li>• Verfügbarkeit, Mandatslast</li> <li>• Corporate Governance Erfahrung</li> <li>• (Aufsichts- oder CEO-)Erfahrung in börsennotierten Unternehmen</li> <li>• CFO-Erfahrung in vergleichbaren Unternehmen</li> <li>• Finanz- und betriebswirtschaftliche Kompetenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalkompetenz, Mitbestimmungs- und Sozialbelange</li> <li>• Vertriebs- und Marketing-Expertise</li> <li>• Operative Expertise</li> </ul>	<p>In folgenden Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalisierung, Innovation, IT</li> <li>• Technologie</li> <li>• Strategie und Wachstum/M&amp;A/Portfoliomanagement</li> <li>• Märkte und Internationalität</li> <li>• Unternehmertum/Management</li> <li>• Kapitalmärkte</li> <li>• Spezifische Industrie-/Branchenerfahrung</li> <li>• ESG-Expertise</li> </ul>

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 im Zeitpunkt ihrer jeweiligen Wahl, sondern auch zum Jahresbeginn 2022 unter 70 Jahre alt. Vier Mitglieder sind zwischen 61 und 69 Jahre, sechs 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 Prof. Dr. Ursula Keller, Frau Doreen Nowotne, Herr Evert Dudok und Herr Mag. Heinrich Reimitz. Nach Auffassung des Aufsichtsrats ist Herr Mag. Reimitz mit einer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat von 13 Jahren trotz der Empfehlung von Ziffer C.7 des Kodex weiterhin ebenso unabhängig wie Herr Dudok:

Herr Mag. Reimitz ist der Finanzexperte im Prüfungsausschuss und verfügt über besondere Kenntnisse, Erfahrungen und Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung, Abschlussprüfung und interne 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.

Auch die Tätigkeit von Herrn Dudok als Executive Vice President Connected Intelligence bei Airbus Defense & Space beeinträchtigt nach Auffassung des Aufsichtsrats seine Unabhängigkeit nicht, insbesondere da im November 2021 ein Vertrag über den Verkauf der Jenoptik-Division VINCORION geschlossen wurde, die neben der Light & Optics mit dem Airbus-Konzern Geschäftsbeziehungen unterhält. Darüber hinaus betraf keines der Geschäfte zwischen VINCORION, Light & Optics und Airbus den von Herrn Dudok bei Airbus verantworteten Geschäftsbereich. Sämtliche Geschäfte mit dem Airbus-Konzern sind für den Jenoptik-Konzern zudem nicht wesentlich, da die Umsätze im

Geschäftsjahr 2021 insgesamt 17,9 Mio Euro (davon 16,5 Mio Euro mit VINCORION und 1,4 Mio Euro mit Light & Optics) und damit weniger als 2 Prozent des Jenoptik-Konzernumsatzes betragen.

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 10 und im Konzernanhang ab Seite 242.

## 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. Die Aktien der JENOPTIK AG sind 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. Durch den Einsatz elektronischer Kommunikationsmittel, insbesondere des Internets, wird den Aktionären die Teilnahme an der Hauptversammlung erleichtert. Die für die Hauptversammlung rechtlich erforderlichen Dokumente und Informationen sind auf unserer Internetseite unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Investoren/Hauptversammlung abrufbar. Dort werden auch die Rede des Vorstands sowie nach der Hauptversammlung die Präsenz und die Abstimmungsergebnisse veröffentlicht.

Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen für Versammlungen hat der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats entschieden, die Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2021 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, zum Beispiel über das Internet-basierte Aktionärsportal, das auf der Website von Jenoptik zur Verfügung stand, abzugeben und die Hauptversammlung dort in Bild und Ton zu verfolgen. Die Rede des Vorstands

wurde vorab auf der Website veröffentlicht und live im Internet übertragen.

## 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 nutzen wir insbesondere das Internet und stellen Informationen unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in der Rubrik Investoren zur Verfügung. 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 über wichtige Ereignisse und aktuelle Entwicklungen berichtet. 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. Diese Unterlagen, Präsentationen, der Finanzkalender, die Satzung sowie weitere Informationen stehen auch auf der Internetseite von Jenoptik unter [www.jenoptik.de](http://www.jenoptik.de) in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. 

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 2021 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. 

## 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 auf Vorschlag des Aufsichtsrats am 9. Juni 2021 die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, („EY“) zum Abschluss- und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021. 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 dritten Mal Steffen Maurer die Funktion des verantwortlichen Wirtschaftsprüfers. Den Bestätigungsvermerk unterzeichnen 2021 Steffen Maurer und Uwe Pester. 2019 und 2020 unterzeichneten Michael Blesch und Steffen Maurer und von 2016 bis 2018 Michael Blesch und Uwe Pester. Die gesetzlichen Vorgaben und Rotationsverpflichtungen werden erfüllt.

Der Aufsichtsrat hat mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass dieser den Aufsichtsratsvorsitzenden 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 2021 die im abgelaufenen Jahr erbrachten Nichtprüfungsleistungen von EY überprüft und den Katalog der zulässigen, vordefinierten Nichtprüfungsleistungen an die neuen regulatorischen Anforderungen des Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetzes (FISG) angepasst.



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



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

# 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 2021 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 211.

### 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 2021 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 im Zeitpunkt der Ausgabe der neuen Aktien bestehenden Grundkapitals übersteigt und der Ausgabebetrag der neuen Aktien den Börsenpreis nicht wesentlich unterschreitet; d) bei der Ausgabe an Mitarbeiter der Gesellschaft und von mit ihr mehrheitlich verbundenen Unternehmen.

Sämtliche vorstehende Ermächtigungen zum Bezugsrechtsausschluss sind insgesamt auf 10 Prozent des zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Ermächtigung bestehenden Grundkapitals – bzw. falls dieser Wert geringer ist – auf 10 Prozent des zum Zeitpunkt der Ausübung bestehenden Grundkapitals beschränkt. Auf diese Höchstgrenze von 10 Prozent sind Aktien anzurechnen, die (i) zur Bedienung von Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen, die während der Laufzeit des genehmigten Kapitals unter Ausschluss des Bezugsrechts 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 9. Juni 2021 wurde der Vorstand ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen im Gesamtnennbetrag von bis zu 300 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 14,95 Mio Euro durch Ausgabe von bis zu 5.750.000 auf den Namen lautende Stückaktien bedingt erhöht („Bedingtes Kapital 2021“). 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 9. Juni 2021 bis zum 8. Juni 2026 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 8. Juni 2026 auf der Grundlage des Beschlusses der Hauptversammlung vom 9. Juni 2021 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. Soweit rechtlich zulässig, kann der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats die Gewinnbeteiligung hiervon und auch von § 60 Abs. 2 AktG abweichend auch für ein bereits abgelaufenes Geschäftsjahr festlegen.

Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats unter bestimmten Voraussetzungen das Bezugsrecht der Aktionäre auf die Schuldverschreibungen auszuschließen. Die Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss ist 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, 10 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 10-Prozent-Grenze ist auch die Veräußerung eigener Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit der vorstehenden Ermächtigung unter Bezugsrechtsausschluss erfolgt; ferner sind Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Bezugsrechtsausschluss unter einem genehmigten Kapital 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 2021 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, einmal 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 2021 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 2021 von rund 549,6 Mio Euro (i. Vj. 190,5 Mio Euro).

Die Bedingungen für die Annahme eines Kontrollwechsels sind in den Kreditverträgen jeweils unterschiedlich ausgestaltet. Bei den Schuldscheindarlehen mit einem ausgenutzten Gesamtvolumen von insgesamt 456,8 Mio Euro (i. Vj. 69 Mio Euro) haben die Darlehensgeber das Recht, im Falle eines Kontrollwechsels die unverzügliche Rückzahlung des Darlehensbetrags zuzüglich der bis zur Rückzahlung aufgelaufenen Zinsen zu verlangen.

Ein Kontrollwechsel liegt dabei bei einem Teil der Schuldscheindarlehen mit einem ausgenutzten Volumen von 55 Mio Euro 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. Dies gilt auch für die neuen Schuldscheindarlehen mit einem ausgenutzten Volumen von 401,8 Mio Euro, wobei hier eine Zurechnung von Stimmrechten entsprechend den Vorgaben von § 30 des WpÜG erfolgt.

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, dass Kreditgeber (i) die Beteiligung an weiteren Auszahlungen verweigern können sowie (ii) Kreditzusagen ganz oder teilweise kündigen und erfolgte Auszahlungen und Unterkreditlinienverbindlichkeiten ganz oder teilweise fällig stellen können, einschließlich der aufgelaufenen Zinsen. Der Konsortialkredit hat ein Gesamtvolumen von 400 Mio Euro, von denen zum 31. Dezember 2021 92,9 Mio Euro (i. Vj. 121,5 Mio Euro) ausgenutzt waren.

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

Mit den Mitgliedern des Vorstands ist kein Kündigungsrecht für den Fall eines Kontrollwechsels, d. h., 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

## Inhalt

- A. Vorstandsvergütung
  - I. Vorstandsvergütungssystem
  - II. Festsetzung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung; Angemessenheit der Vorstandsvergütung
  - III. Konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems
    - 1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile
    - 2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile
      - a) Tantieme
        - (i) System der Tantieme
        - (ii) Ziele für 2021
        - (iii) Zielerreichung 2021
      - b) Performance Shares
        - (i) System der Performance Shares
        - (ii) Ziele für die Tranche 2021
        - (iii) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance Share Tranche 2021 in 2025
        - (iv) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance Share Tranche 2018 sowie die LTI Tranche 2017 (für Hans-Dieter Schumacher)
        - (v) Zusammenfassung
    - 3. Sonstige Vereinbarungen
    - 4. Vorgesehene erneute Überarbeitung des Vergütungssystems
  - IV. Individualisierte Darstellung der Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder
  - V. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern
- B. Vergütung des Aufsichtsrats

Mit diesem Bericht berichten Vorstand und Aufsichtsrat erstmalig den neuen Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) gemäß § 162 AktG entsprechend über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats von der JENOPTIK AG und Gesellschaften des Jenoptik-Konzerns für das Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung einschließlich einer vergleichenden Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer. Vorstand und Aufsichtsrat haben entschieden, diesen Vergütungsbericht nicht nur der gesetzlich geforderten formellen Vollständigkeitsprüfung, sondern auch einer materiell inhaltlichen Prüfung zu unterziehen. Den Prüfungsauftrag zu dieser Prüfung durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft GmbH, Stuttgart, erteilte der Prüfungsausschuss in seiner Sitzung am 10. August 2021.

Das Geschäftsjahr 2021 war mit Blick auf Umsatz und Profitabilität für Jenoptik erneut ein Rekordjahr. Auch unter Einschluss der VINCORION hat der Konzern mit einem Umsatzwachstum gegenüber Vorjahr von 16,8 Prozent und einer EBITDA-Marge von 19,8 Prozent eine hervorragende Entwicklung genommen. Der Umsatz der fortgeführten Geschäftsbereiche konnte gegenüber dem Vorjahr sogar um 22,0 Prozent gesteigert werden. Zugleich haben diese Bereiche eine EBITDA-Marge von 20,7 Prozent erreicht. Auch ohne Einmaleffekte im Zusammenhang mit den Akquisitionen von Trioptics und Interob lag die EBITDA-Marge der fortgeführten Geschäftsbereiche mit 16,7 Prozent über derjenigen des Vorjahres (15,1 Prozent). Diese Leistung der Jenoptik spiegelt sich dem Prinzip „Pay for Performance“ folgend auch in der variablen Vergütung des Vorstands wider.

# A. Vorstandsvergütung

## I. 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 Unternehmensstrategie von Jenoptik fokussiert sich auf die Kernkompetenzen im Bereich Photonik und Optik, verbunden mit verstärkten Investitionen in Forschung und Entwicklung und einem aktiven Portfoliomanagement. Gleichzeitig wird internationales Wachstum angestrebt. Das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands soll Anreize zur Umsetzung dieser Unternehmensstrategie setzen, indem ambitionierte Ziele im Einklang mit den strategischen Zielen gesetzt werden. Ebenso wie das Steuerungssystem ist das Vergütungssystem an der langfristigen Unternehmensstrategie ausgerichtet und orientiert sich zudem an den kurz- bis mittelfristigen Zielen des Konzerns. Die Leistungskriterien der Unternehmenssteuerung werden zur Beurteilung der Leistung des Vorstands verwendet. Die gesetzten langfristigen Ziele stehen im Einklang mit der angestrebten Unternehmensentwicklung und sollen diese gezielt messbar machen. Die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Jenoptik soll durch die Gewährung eines mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteils und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien (Environmental, Social, Governance – ESG-Kriterien) in der einjährigen variablen Vergütung gefördert werden.

### G05 Das Vergütungssystem im Überblick

Relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung	Vergütungsbestandteile	Vergütungsbestandteile
35%–40%	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Plantyp:</b> Zielbonusmodell</li> <li>- <b>Begrenzung:</b> max. 200 % des Zielbetrags</li> <li>- <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 % Umsatzwachstum</li> <li>• 40 % EBITDA-Marge</li> <li>• 20 % Cash Conversion Rate</li> <li>• Multiplikator (0,8–1,2) zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Leistung des Vorstands sowie von ESG-Zielen</li> </ul> </li> </ul>
<2%	Nebenleistungen	
12%–15%	Betriebliche Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Plantyp:</b> Virtueller Performance Share Plan</li> <li>- <b>Performance-Periode:</b> Vier Jahre</li> <li>- <b>Begrenzung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielerreichung: max. 150 % je Ziel</li> <li>• Auszahlung: max. 200 % des Zielbetrags</li> </ul> </li> <li>- <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 % Return on Capital Employed (ROCE)</li> <li>• 70 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen den TecDAX</li> </ul> </li> </ul>
17%–23%	Einjährige variable Vergütung	
25%–30%	Mehrjährige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit zur Reduzierung der Tantieme über den Multiplikator im Sinne eines Malus</li> <li>- Recht der Gesellschaft auf Rückzahlung der mehrjährigen variablen Vergütung (Clawback)</li> </ul>
	Malus & Clawback	
	Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorstandsvorsitzender: 2.550.000 Euro p. a.</li> <li>- Ordentliches Vorstandsmitglied: 1.800.000 Euro p. a.</li> </ul>

Bei einem Verfehlen der gesetzten Ziele kann die variable Vergütung bis auf null reduziert werden. Gleichzeitig kann sie bei Übererfüllung der Ziele lediglich bis auf eine klar definierte betragsmäßige Obergrenze („Cap“) ansteigen, wodurch ein Anreiz vermieden wird, übermäßige Risiken einzugehen.

Das im Geschäftsjahr 2021 geltende System der Vergütung des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat unter Mitwirkung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters beschlossen und von der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 75,96 Prozent der Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem mit einer Präsentation dazu ist auf der Internetseite von Jenoptik unter [www.jenoptik.com/ueber-jenoptik/management/vorstand](http://www.jenoptik.com/ueber-jenoptik/management/vorstand) veröffentlicht. Zu der vorgesehenen erneuten Überarbeitung des Vergütungssystems wird auf Kapitel A. III. 4 dieses Vergütungsberichts verwiesen.

Für Hans-Dieter Schumacher wirkt zudem 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.

## II. Festsetzung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung; Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder für das Jahr 2021 steht dabei im Einklang mit dem von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem. Die Ziel-Gesamtvergütung von Dr. Stefan Traeger hat sich im Geschäftsjahr 2021 um 75.000 Euro erhöht, davon entfallen 50.000 Euro auf die Festvergütung, 10.000 Euro auf die Tantieme und 15.000 Euro auf die mehrjährige variable Vergütung. Die Zielgesamtvergütung von Hans-Dieter Schumacher blieb unverändert.

### T06 Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021 in EUR

	Dr. Stefan Traeger Vorsitzender des Vorstands			Hans-Dieter Schumacher Mitglied des Vorstands		
	Zielvergütung	Min.	Max.	Zielvergütung	Min.	Max.
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>						
Festvergütung	650.000	650.000	650.000	450.000	450.000	450.000
Nebenleistungen	18.250	18.250	18.250	21.532	21.532	21.532
Versorgungsaufwand	200.000	200.000	200.000	160.000	160.000	160.000
<b>Summe</b>	<b>868.250</b>	<b>868.250</b>	<b>868.250</b>	<b>631.532</b>	<b>631.532</b>	<b>631.532</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>						
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2021)	320.000	0	640.000	200.000	0	400.000
Mehrjährige variable Vergütung						
davon Performance Shares 2021	430.000	0	860.000	300.000	0	600.000
<b>Summe</b>	<b>750.000</b>	<b>0</b>	<b>1.500.000</b>	<b>500.000</b>	<b>0</b>	<b>1.000.000</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.618.250</b>	<b>868.250</b>	<b>2.368.250</b>	<b>1.131.532</b>	<b>631.532</b>	<b>1.631.532</b>

**Maximalvergütung.** Die von der Hauptversammlung 2021 für die Mitglieder des Vorstands festgelegte Maximalvergütung (einschließlich Altersversorgungsbeiträge und Nebenleistungen) beträgt 2.550.000 Euro je Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden und 1.800.000 Euro für ordentliche Vorstandsmitglieder. Die Grundvergütung ist ein feststehender Wert. Die Obergrenzen für die in 2021 gewährte und geschuldete einjährige und mehrjährige variable Vergütung wurde – wie sich aus Tabelle T12 ergibt – nicht erreicht. Auch wenn die Erreichung der Erfolgsziele für die Performance Shares der Tranche 2021 erst im ersten Quartal 2025 gemessen wird, steht bereits jetzt fest, dass selbst bei maximaler Zielerreichung im Jahr 2025 die festgelegte Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 eingehalten wird.

**Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen und innerhalb des Unternehmens.** Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgte mittels eines Vergleichs der Üblichkeit der Vergütung mit Unternehmen des TecDax sowie des SDax, die hinsichtlich Land, Größe und Branche mit Jenoptik vergleichbar sind. Daneben wurde auch eine Vertikalbetrachtung mit der Vergütung der Führungskräfte und der Belegschaft insgesamt vorgenommen.

### III. Konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems

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

#### 1. Erfolgsunabhängige Vergütung

**Fixum.** Die erfolgsunabhängige Grundvergütung wird anteilig pro Monat ausgezahlt. Sie betrug 2021 für Dr. Stefan Traeger insgesamt 650.000 Euro (i. Vj. 600.000 Euro) sowie für Hans-Dieter Schumacher 450.000 Euro (i. Vj. 450.000 Euro).

**Altersversorgung.** 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 2021 für Dr. Stefan Traeger 200.000 Euro und für Hans-Dieter Schumacher 160.000 Euro. Sie sind bei Dr. Stefan Traeger seit seinem Eintritt im Jahr 2017 und bei Hans-Dieter Schumacher seit seinem Eintritt im Jahr 2015 unverändert. Der Rückkaufswert der Versorgungszusage nach § 169 VVG betrug zum 31. Dezember 2021 für Dr. Stefan Traeger 895.746 Euro und bei Hans-Dieter Schumacher 1.072.198 Euro.

**Nebenleistungen.** 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.

#### 2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die **variable Vergütung** des Vorstands basiert auf Zielvereinbarungen, die im 1. Quartal eines jeden Kalenderjahres mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied abgeschlossen werden. Die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Jenoptik wird dabei durch die Gewährung eines mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteils sowie die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien (Environmental, Social, Governance – ESG-Kriterien) in der einjährigen variablen Vergütung gefördert. Es werden mit beiden Vorstandsmitgliedern dieselben Ziele vereinbart, da der Vorstand als Team agiert und die Ziele gemeinsam umsetzt.

Die 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 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 einer vierjährigen Performance-Periode die Zielerreichung ermittelt und der sich nach einer vordefinierten Berechnungsmethode ergebende Betrag ausbezahlt.

Die gesamte variable Vergütung für das Jahr 2021 kann bei Dr. Stefan Traeger zwischen 0 Euro und höchstens 1.500.000 Euro und bei Hans-Dieter Schumacher zwischen 0 Euro und maximal 1.000.000 Euro liegen. Der Wert von 0 Euro 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.

#### a) Tantieme.

(i) **System der Tantieme.** 40 Prozent der Tantieme sind abhängig vom Umsatzwachstum des Konzerns: 75 Prozent davon (also 30 Prozent der Tantieme) sind zu 100 Prozent erreicht, wenn das Umsatzwachstum aus der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Jahresplanung für den Jenoptik-Konzern für das betreffende Jahr ohne Berücksichtigung von akquirierten oder veräußerten Unternehmen oder Unternehmensteilen erreicht wird. 25 Prozent des Umsatzwachstumsziels (also 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 EBITDA-Marge. Das dritte Teilziel mit einem Anteil von 20 Prozent an der Tantieme ist zu 100 Prozent erreicht, 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, bereinigt um nicht in der Planung berücksichtigte Cash-Effekte aus Sonderprojekten, erreicht.

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.

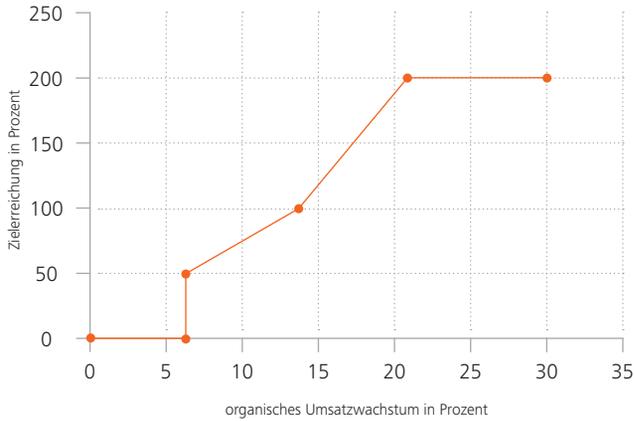
(ii) **Ziele für 2021.** Die für 2021 mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten finanziellen Ziele waren:

## T07 Für 2021 vereinbarte finanzielle Ziele

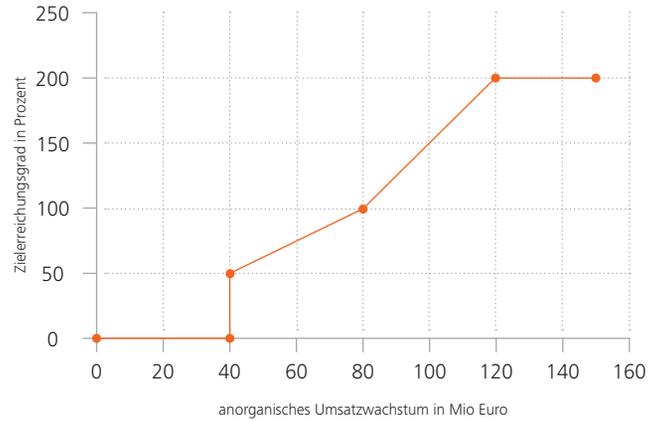
Ziel	Gewichtung bei einer Zielerreichung von 100 %	Ziele für 2021 in %		
		100	50 (unterer Cap)	200 (oberer Cap)
Umsatzwachstum organisch in % (Akquisitionen und Desinvestitionen werden in 2020 und 2021 herausgerechnet)	30 %	13,7	6,9	20,6
Umsatzwachstum anorganisch in Mio Euro (bez. auf das gesamte Kalenderjahr)	10 %	80,0	40,0	120,0
EBITDA-Marge in %	40 %	16,4	11,0	21,0
Cash-Conversion-Rate (ohne nicht in der Planung berücksichtigte Cash-Effekte aus Sonderprojekten)	20 %	55,7	25,0	80,0

Die folgenden Grafiken veranschaulichen die Zielerreichungskurven für die Tantieme 2021:

### G06 organisches Umsatzwachstum

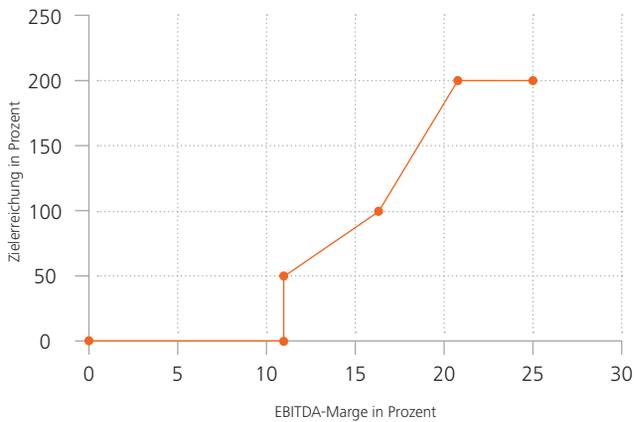


### G07 anorganisches Umsatzwachstum

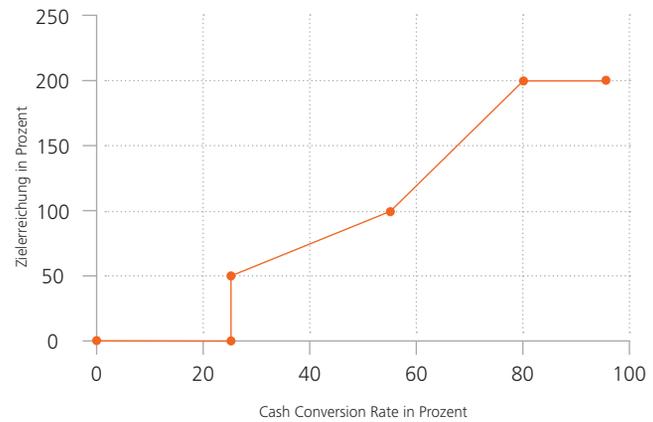


Corporate Governance  
25  
60

### G08 EBITDA-Marge



### G09 Cash Conversion Rate



Zur Berücksichtigung nichtfinanzieller Aspekte wird der sich aus der Zielerreichung ergebende Tantiemebetrag 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 der nichtfinanziellen Ziele. Diese Ziele leiten sich aus der im Nachhaltigkeitsbericht beschriebenen und auf unserer Homepage unter [www.jenoptik.com/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsziele](http://www.jenoptik.com/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsziele) veröffentlichten ESG-Roadmap des Jenoptik-Konzerns ab. Sie stimmen mit den im Rahmen der Konzernfinanzierung vereinbarten ESG-Zielen überein. Die für 2021 vereinbarten nichtfinanziellen Ziele und deren Erreichung sind in Tabelle T09 dargestellt.

Über den Multiplikator kann der Aufsichtsrat die Tantieme im Sinne einer Malus-Regelung auch bei einer guten Erreichung oder Übererfüllung der finanziellen Ziele um bis zu 20 Prozent reduzieren, wenn es beispielsweise in dem Verhalten des Vorstandsmitglieds gewichtige Gründe gibt, die aber nicht schwerwiegend genug sind, eine Kündigung oder eine Haftung wegen Pflichtverletzung zu begründen oder eine Vergütungsreduzierung nach § 87 Abs. 2 AktG nicht möglich ist.

Dr. Stefan Traeger erhält bei 100-prozentiger Zielerreichung und einem Multiplikator von 1,0 für das Geschäftsjahr eine Tantieme von 320.000 Euro, Hans-Dieter Schumacher von 200.000 Euro. In jedem Fall ist die Tantieme für 2021 bei Dr. Stefan Traeger auf höchstens 640.000 Euro, bei Hans-Dieter Schumacher auf 400.000 Euro begrenzt. Die Tantieme wird nach der Zielabrechnung und Feststellung des Jahresabschlusses mit der Gehaltsabrechnung ausbezahlt.

## G10 Einjährige variable Vergütung (Tantieme)

		12 Monate				
Zielwert	Zielerreichung (0% – 200%)				Auszahlung (Cap 200% des Zielwerts)	
	×	Finanzielle Ziele	×	Multiplikator (0,8 – 1,2)		=
		30 % organisches Umsatzwachstum		Individuelle Leistung		
		10 % Umsatz neu akquirierter Unternehmen		Kollektive Leistung des Vorstands		
		40 % EBITDA-Marge		ESG-Ziele		
	20 % Cash-Conversion-Rate					

(iii) **Zielerreichung 2021.** Der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat auf Basis seiner Einschätzung unter Abwägung aller relevanten Aspekte für das Geschäftsjahr 2021 für beide Vorstandsmitglieder beschlossen, dem Aufsichtsrat die Anwendung eines Multiplikators in Höhe von 1,15 vorzuschlagen. Dabei wurde insbesondere auch die Erfüllung der in der nachfolgenden Tabelle T09 dargestellten nichtfinanziellen Ziele, aber auch die individuellen Beiträge zur strategischen Weiterentwicklung der Jenoptik berücksichtigt. Diese sind u.a. der Abschluss einer neuen Konzernfinanzierung mit ESG-Komponenten mit einem Volumen von bis zu 1 Mrd Euro, der Erwerb der BG Medical Applications GmbH und der SwissOptic-Gruppe, sowie die Unterzeichnung eines Vertrages zur Veräußerung der VINCORION. Hinzu kommt die Weiterentwicklung und Verabschiedung der neuen Konzernstrategie „More Value“.

Die tatsächliche Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung 2021 und die daraus resultierenden Zahlungen für das Geschäftsjahr 2021 sind wie folgt:

## T08 Zielerreichung der einjährigen variablen Vergütung 2021 und Zahlung in EUR

Zielgröße	Geschäftsjahr 2021 Tatsächlich erreicht	Zielerreichung in %	Zahlung an Dr. Stefan Traeger	Zahlung an Hans-Dieter Schumacher
Umsatzwachstum organisch in % (Akquisitionen und Desinvestitionen werden in 2021 herausgerechnet)	16,6	142,35	136.659	85.412
Umsatzwachstum anorganisch in Mio Euro (bez. auf das gesamte Kalenderjahr)	123,8	200,00	64.000	40.000
EBITDA-Marge in %*	16,7	106,91	136.843	85.527
Cash-Conversion-Rate (ohne nicht in der Planung berücksichtigte Cash-Effekte aus Sonderprojekten)*	42,9	79,21	50.696	31.685
Zwischensumme			388.198	242.624
Multiplikator			1,15	1,15
<b>Summe</b>			<b>446.428</b>	<b>279.017</b>

\* Gesamtkonzern inklusive VINCORION und ohne Einmaleffekte im Zusammenhang mit dem Erwerb von TRIOPTICS und INTEROB

## T09 Zielerreichung nichtfinanzielle Ziele

		Ziel 2021	Zielerreichung
Diversity Rate	<b>Steigerung der Diversität:</b> Anzahl der Führungskräfte mit internationaler Herkunft und weiblichen Führungskräfte Berechnung: $\sim \emptyset$ (Anteil internationaler Führungskräfte + Anteil weiblicher Führungskräfte)	29%	29%
Vitality Index	<b>Steigerung der Innovationskraft:</b> prozentualer Umsatzanteil von Produkten und Leistungen, die innerhalb der letzten 3 Jahre entwickelt wurden	18,5%	19%
CSR-Rate	<b>Steigerung der Transparenz in der Lieferkette</b> zum Schutz von Menschenrechten und Umwelt: CSR-Rate: prozentualer Anteil der Lieferanten von Produktionsmaterialien mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro, bei denen vollständige CSR Self-Assessments vorliegen.	Umstellung auf Plattform-Lösung „Integrity Next“, bei der alle Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro berücksichtigt werden	erreicht
Ökostrom Rate	<b>Aktive Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen:</b> Ökostrom-Anteil der Hauptproduktionsstandorte am Gesamtstrombedarf	66,5%	76%
Mitarbeiterzufriedenheit	<b>Globaler Engagement Score:</b> Engagement unserer Mitarbeiter, d. h. 76% unserer Mitarbeiter identifizieren sich 2021 positiv mit ihren Aufgaben bei Jenoptik und bringen sich aktiv ein.*	>76%	72%

\* Die Ursache für das Zurückbleiben des Engagement Scores hinter dem Zielwert liegt im Wesentlichen in den Personalanpassungen in der Division Light & Production in Deutschland und den USA

## b) Performance Shares.

(i) **System der Performance Shares.** Ausgehend von einem Wert von 430.000 Euro bei Dr. Stefan Traeger und 300.000 Euro bei Hans-Dieter Schumacher („Ausgangswert“ für 2021) werden dem Vorstandsmitglied im 1. Quartal eines jeden Geschäftsjahres, in der Regel in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrates in der zweiten Märzhälfte, Performance Shares vorläufig zugeteilt.

Zur Ermittlung der vorläufigen Anzahl der zuzuteilenden Performance Shares wird der Ausgangswert mit Wirkung ab der Tranche 2021 durch den durchschnittlichen volumengewichteten Schlusskurs der Jenoptik-Aktie (volume weighted average price – „VWAP“) an den letzten 60 Handelstagen des der vorläufigen Zuteilung vorangegangenen Geschäftsjahres (bis einschließlich der Tranche 2020 an den 20 Handelstagen nach der Bekanntgabe der vorläufigen Jahreszahlen für das der vorläufigen Zuteilung vorangegangene Geschäftsjahr), geteilt. Der VWAP für den genannten Zeitraum 2021 betrug 24,114 Euro. Somit wurden Dr. Stefan Traeger für die Tranche 2021 insgesamt 17.832 und Hans-Dieter Schumacher 12.441 Performance Shares vorläufig zugeteilt. Für jede Tranche werden langfristige Erfolgsziele vereinbart, deren Erreichen jeweils nach Ablauf der vierjährigen „Performance-Periode“ gemessen wird. Für die 2021 vorläufig zugeteilten Performance Shares erfolgt die Messung Anfang 2025.

Die noch nicht zur Auszahlung gelangten Performance Shares sind:

## T10 Performance Shares

Tranche	Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares		Auszahlungsjahr
	Dr. Stefan Traeger	Hans-Dieter Schumacher	
2018	14.202	10.652	2022
2019	12.512	9.384	2023
2020	18.933	13.687	2024
2021	17.832	12.441	2025

(ii) **Ziele für die Tranche 2021.** Die über die Performance-Periode zu erreichenden Erfolgsziele sind der Return on Capital Employed (ROCE) mit einer Gewichtung von 30 Prozent und der Total Shareholder Return (TSR) der Jenoptik im Vergleich zum TecDax mit einer Gewichtung von 70 Prozent.

Als Zielwert für das ROCE-Ziel ist aktuell ein durchschnittlicher ROCE von 14 Prozent (bis einschließlich Tranche 2020 16 Prozent) festgelegt. Eine Zielerreichung von 50 Prozent wird für das ROCE-Ziel erreicht, wenn der durchschnittlich erreichte ROCE über die Performance-Periode um 5 Prozentpunkte unterhalb des Zielwerts liegt („unterer Cap“). Liegt der erreichte durchschnittliche ROCE um mehr als 5 Prozentpunkte unterhalb des Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Die Zielerreichung für das ROCE-Ziel kann maximal 150 Prozent betragen. Diese wird erreicht, wenn der durchschnittliche ROCE über die Performance-Periode um 5 Prozentpunkte oder mehr über dem Zielwert liegt („oberer Cap“). Ein Übertreffen des ROCE-Zielwerts um mehr als 5 Prozentpunkte führt nicht zu einer höheren Zielerreichung.

Zur Berechnung des ROCE wird das EBIT durch das durchschnittlich gebundene operative Kapital dividiert. Das durchschnittlich gebundene operative Kapital setzt sich zusammen aus dem langfristig unverzinslichen Vermögen (wie immaterielle Vermögenswerte inklusive Geschäfts- oder Firmenwerte, Sachanlagen und Investment Properties) zuzüglich dem kurzfristig unverzinslichem Vermögen (im Wesentlichen Vorräte, Forderungen aus der operativen Geschäftstätigkeit und sonstige kurzfristige Forderungen) abzüglich des unverzinslichen Fremdkapitals (wie Rückstellungen – ohne Pensionen und Steuern –, Verbindlichkeiten aus der operativen Geschäftstätigkeit und sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten). Die Durchschnittsberechnung berücksichtigt die zwölf Monatsendbestände im Betrachtungszeitraum und den Anfangsbestand zu Jahresbeginn.

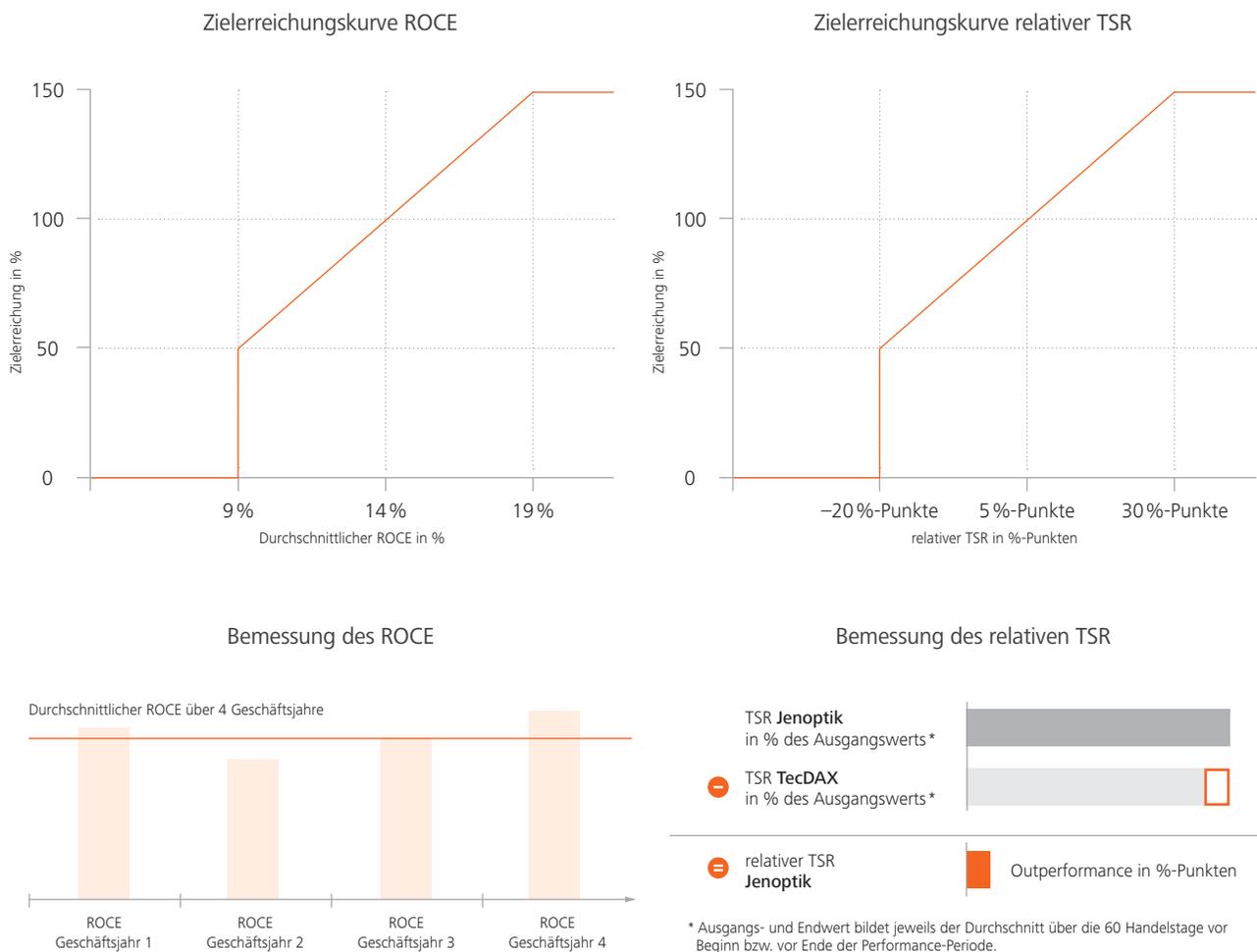
Als Zielwert für eine 100-prozentige Zielerreichung des TSR-Ziels ist ein relativer TSR von plus 5 Prozentpunkten festgelegt, das heißt, die Aktienkursentwicklung inklusive Dividende von Jenoptik über die Performance-Periode übersteigt die Performance des TecDAX um 5 Prozentpunkte. Ein relativer TSR von minus 20 Prozentpunkten führt zu einer Zielerreichung von 50 Prozent („unterer Cap“).

Ist der relative TSR geringer als minus 20 Prozentpunkte fällt die Zielerreichung auf 0 Prozent. Ebenso ist die Zielerreichung nach oben auf 150 Prozent begrenzt. Diese wird bei einem relativen TSR von plus 30 Prozentpunkten oder mehr erreicht („oberer Cap“).

Der relative TSR wird als Differenz in Prozentpunkten zwischen der Kursänderung der Jenoptik-Aktie inklusiver reinvestierter Dividenden und der Veränderung des TecDax Performanceindex ermittelt.

Auch hier gilt, dass der Maßstab für die Bestimmung des Zielerreichungsgrades nicht linear verlaufen muss.

## G11 Die mehrjährige variable Vergütung – Zielerreichungskurven



(iii) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance Share Tranche 2021 im Jahr 2025. In Abhängigkeit von dem Zielerreichungsgrad ermittelt sich nach Ablauf der vierjährigen Performance Periode die Anzahl der final zuzuteilenden Performance Shares. Sie ist auf das Eineinhalbfache der vorläufig zugeteilten Performance Shares begrenzt („Zuteilungscap“). Bei einer Zielerreichung von weniger als 50 Prozent entfällt der Anspruch auf finale Zuteilung von Performance Shares.

Die Zahl der final zugeteilten Performance Shares wird mit dem VWAP der Jenoptik-Aktie an den letzten 60 Handelstagen des letzten Geschäftsjahres 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 2021 auf 860.000 Euro und bei Hans-Dieter Schumacher auf 600.000 Euro begrenzt („Auszahlungscap“).

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.

**(iv) Berechnung des Auszahlungsbetrages für die Performance Share Tranche 2018 sowie die LTI Tranche 2017 (für Hans-Dieter Schumacher):** Das Geschäftsjahr 2021 war das letzte Jahr der Performance-Periode der den Mitgliedern des Vorstands im Jahr 2018 vorläufig zugeteilten Performance Shares (Tranche 2018). Die langfristige variable Vergütung gilt in dem letzten Jahr der Performance-Periode als gewährt und geschuldet. Der relevante Kurs für die Ermittlung der Zahl der vorläufig zuzuteilenden Performance-Shares im Jahr 2018 betrug 28,165 Euro, sodass Dr. Stefan Traeger bzw. Hans-Dieter Schumacher für die Tranche 2018 14.202 bzw. 10.652 Performance Shares vorläufig zugeteilt wurden. Davon entfielen bei Dr. Stefan Traeger 4.261 Stück und bei Hans-Dieter Schumacher 3.196 Stück auf das ROCE-Ziel (30 Prozent) und 9.941 Stück bzw. 7.456 Stück auf das TSR-Ziel (70 Prozent).

Der für die Performance-Periode 2018 bis 2021 erreichte arithmetische Mittelwert des ROCE betrug 14,9 Prozent, was unter Anwendung der Zielerreichungskurve (linear interpoliert) einer Zielerreichung von 89 Prozent entsprach, da der ROCE-Zielwert für die Tranche 2018 bei 16 Prozent und der untere Cap bei 11 Prozent lag. Somit wurden Dr. Stefan Traeger für die auf das ROCE-Ziel zugeteilten Performance Shares insgesamt 3.792 und Hans-Dieter Schumacher 2.844 Performance Shares final zugeteilt. Der danach auszuzahlende Betrag wurde sodann durch Multiplikation der Anzahl der final zugeteilten Performance Shares mit dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten 60 Börsenhandelstage des letzten Geschäftsjahres der Performance-Periode („Auszahlungskurs“), d.h. des Jahres 2021, berechnet. Der so ermittelte Auszahlungskurs betrug 33,906 Euro. Dr. Stefan Traeger werden somit im Jahr 2022 für das ROCE-Teilziel 128.571,62 Euro (entspricht 3.792 Stück \* 33,906 Euro) und Hans-Dieter Schumacher 96.428,71 Euro (entspricht 2.844 Stück \* 33,906 Euro) ausgezahlt.

Da der Zielerreichungsgrad des relativen TSR im relevanten Messzeitraum minus 25,4 Prozentpunkte (und damit weniger als minus 20 Prozentpunkte) betrug, war eine Zielerreichung von 0 Prozent gegeben. Somit erfolgte für die 2018 vorläufig zugeteilten Performance Shares für das relative TSR Ziel keine Auszahlung.

## T11 Performance-Share-Tranche 2018

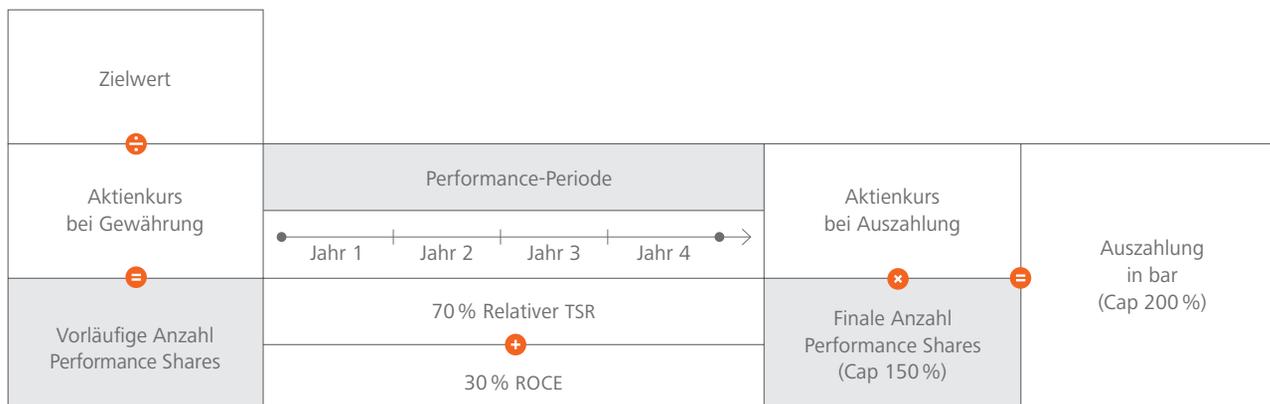
	Anzahl der für die Tranche 2018 vorläufig zugeteilten Performance Shares (Zuteilungskurs: 28,165 Euro)	ROCE-Zielwert für 100 Prozent Zielerreichung	TSR-Zielwert für 100 Prozent Zielerreichung	Erreichter ROCE-Wert in % = Zielerreichung	Erreichter TSR-Wert in % = Zielerreichung	Anzahl endgültig zugeteilter Performance Shares	Auszahlungsbetrag in Euro bei Auszahlungskurs 33,906 Euro
Dr. Stefan Traeger	14.202, davon 4.261 für ROCE-Ziel und 9.941 für TSR-Ziel	16 Prozent	+5 Prozent	14,9 = 89 Prozent	-25,4 = 0 Prozent	3.792	128.571,62
Hans-Dieter Schumacher	10.652, davon 3.196 für ROCE-Ziel und 7.456 für TSR-Ziel	16 Prozent	+5 Prozent	14,9 = 89 Prozent	-25,4 = 0 Prozent	2.844	96.428,71

Für Hans-Dieter Schumacher wirkt das bis 2017 geltende Vergütungssystem nach, da die ihm in 2017 zugeteilten virtuellen Aktien nach Ablauf des vierten Jahres nach Zuteilung im Geschäftsjahr 2022 abgerechnet und ausgezahlt werden. Hans-Dieter Schumacher wurden für das Jahr 2017 14.819 virtuelle Aktien zugeteilt (vgl. Geschäftsbericht 2017, S.50). In den Jahren 2018 bis 2021 entfielen darauf 563 sog. „Dividendenaktien“, so dass 2022 insgesamt 15.382 virtuelle Aktien zur Auszahlung gelangen. Der Auszahlungskurs entspricht dem durchschnittlichen volumengewichteten Schlusskurs der Jenoptik-Aktie im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse des vollen Jahres 2021 und beträgt 28,151 Euro. Dadurch errechnete sich ein auszuzahlender Betrag von 433.018,68 Euro (entspricht 15.382 Stück \* 28,151 Euro).

(v) Zusammenfassung. 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 VWAP der letzten 60 Börsenhandelstage des Vorjahres.
- Jahre 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 VWAP der letzten 60 Börsenhandelstage des Jahres 4. Auszahlung dieses Betrags unter Beachtung des Auszahlungscaps an das Vorstandsmitglied.

## G12 Mehrjährige variable Vergütung



### 3. Sonstige Vereinbarungen.

**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 neben etwaigen gesetzlich zustehenden Ansprüchen auf Schadensersatz nach § 93 Abs. 2 AktG oder Herabsetzung der Vergütung nach § 87 Abs. 2 AktG 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 zugeteilten Performance Shares,

für die die Performance Periode noch nicht abgelaufen ist, ersatz- und entschädigungslos. Im Geschäftsjahr 2021 bestand kein Anlass, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, d.h. es wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

**Leistungszusagen von Dritten.** Keinem Vorstandsmitglied wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungszusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

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

**Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit.** Im Fall einer Abberufung des Vorstandmitglieds nach § 84 Abs. 3 AktG i. V. m. den einschlägigen Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes bleiben die dienstvertraglichen Rechte grundsätzlich unberührt. Das Vorstandsmitglied ist jedoch in diesem Fall berechtigt, das Dienstverhältnis außerordentlich und mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Gleichzeitig ist Jenoptik berechtigt, das Vorstandsmitglied von seiner Verpflichtung zur Dienstleistung freizustellen.

Für den Fall, dass die Bestellung als Vorstandsmitglied und der Dienstvertrag ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB vorzeitig enden, kann eine Abfindung vereinbart werden. Diese beträgt maximal zwei Jahresvergütungen (zzgl. Nebenleistungen) bzw. die für die Restlaufzeit des Dienstvertrags geschuldete Vergütung, je nachdem, welcher Betrag geringer ist („Abfindungs-Cap“). Die Jahresvergütung umfasst die Grundvergütung, die variablen Vergütungsbestandteile und den jährlichen Versorgungsbeitrag. Für die einjährige variable Vergütung wird dabei eine Zielerreichung von 100 Prozent und ein neutraler Wert des Multiplikators von 1,0 angenommen. Bereits vorläufig zugeteilte virtuelle Performance Shares, deren Performance-Periode noch nicht abgelaufen sind, verfallen im Zuge einer vorzeitigen Beendigung grundsätzlich nicht. Sie werden entsprechend der regulären Verfahrensweise zum Ende der Performance-Periode je nach Erreichen der Leistungskriterien bewertet, endgültig zugeteilt und sodann ausgezahlt.

Wird das Dienstverhältnis hingegen durch die Gesellschaft aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB fristlos beendet, verfallen sämtliche vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares, für welche die Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist, ersatz- und entschädigungslos.

**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 Altersversorgungsbeiträge vereinbart. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Entschädigung angerechnet. Jenoptik kann vor Beendigung des Dienstverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichten.

**Nebentätigkeiten.** Die Übernahme von Aufsichtsrats- Beirats- oder Mandaten in vergleichbaren Kontrollgremien in konzernfremden Unternehmen bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats.

**Ablehnung des Vergütungssystems.** 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.

#### 4. Vorgesehene erneute Überarbeitung des Vergütungssystems

Wie in den Kapiteln A. III. 2 a) (ii) und (iii) beschrieben, sieht die einjährige variable Vergütung über den Multiplikator bereits einen klaren Bezug zu ESG-Zielen vor. Der Aufsichtsrat ist sich vor dem Hintergrund der neueren Entwicklungen im Bereich der Vorstandsvergütung bewusst, dass der ESG-Bezug der Vergütung weiter ausgebaut und künftig auch Bestandteil der mehrjährigen variablen Vergütung werden soll.

Die langfristige variable Vergütung des aktuellen Vergütungssystems ist über die (virtuelle) Performance-Share-Systematik bereits sehr stark mit der Entwicklung des Kurses der Jenoptik-Aktie verknüpft. Das Vergütungssystem sieht gegenwärtig jedoch noch keine Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Halten von Jenoptik-Aktien vor. Es haben sich auch hier mit der zunehmenden Implementierung von Aktienhaltevorschriften (sog. Share Ownership Guidelines) neue Entwicklungen im Bereich der Vorstandsvergütungssysteme ergeben, die der Aufsichtsrat im Rahmen einer Überarbeitung des Vergütungssystems aufgreifen möchte.

Die vorgesehene Überarbeitung des Vergütungssystems soll durch den nach der Hauptversammlung 2022 neu konstituierten Aufsichtsrat erfolgen. Ein Abwarten bis zur Hauptversammlung 2023 bietet darüber hinaus die Gelegenheit, nach der letzten Überarbeitung im Jahr 2020/2021 die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Vorstandsvergütung bis Ende 2022 zu berücksichtigen.

## IV. Individualisierte Darstellung der Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder

Die nachstehende Tabelle T12 beinhaltet die für das abgelaufene Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile für Dr. Stefan Traeger und Hans-Dieter Schumacher. Unter gewährter und geschuldeter Vergütung wird dabei die Vergütung verstanden, die für die im Geschäftsjahr 2021 erbrachte Tätigkeit gewährt wird und zwar unabhängig davon, ob die Auszahlung im Jahr 2021 oder später erfolgt. Die langfristige variable Vergütung gilt in dem letzten Jahr der Performance-Periode als gewährt und geschuldet, auch wenn die Auszahlung erst im darauffolgenden Jahr erfolgt, weil erst dann gemessen wird, ob alle Performancekriterien erfüllt wurden.

### T12 In den Geschäftsjahren 2020 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr. Stefan Traeger Vorsitzender des Vorstands				Hans-Dieter Schumacher Mitglied des Vorstands			
	2021		2020		2021		2020	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>								
Festvergütung	650.000	45,0	600.000	49,7	450.000	31,3	450.000	36,5
Nebenleistungen	18.250	1,3	18.517	1,5	21.532	1,5	21.008	1,7
Versorgungsaufwand	200.000	13,9	200.000	16,6	160.000	11,1	160.000	13,0
<b>Summe</b>	<b>868.250</b>	<b>60,2</b>	<b>818.517</b>	<b>67,8</b>	<b>631.532</b>	<b>43,9</b>	<b>631.008</b>	<b>51,1</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2021)	446.428	30,9	n. a.		279.017	19,4	n. a.	
Einjährige variable Vergütung (Tantieme für Geschäftsjahr 2020)	n. a.		301.600	25,0	n. a.		194.580	15,8
Mehrjährige variable Vergütung (Performance Shares 2018 und LTI 2017*)	128.572	8,9	n. a.		529.447	36,7	n. a.	
Mehrjährige variable Vergütung (Performance Shares 2017 und LTI 2016*)	n. a.		86.624	7,2	n. a.		408.484	33,1
<b>Summe</b>	<b>574.999</b>	<b>39,8</b>	<b>388.224</b>	<b>32,2</b>	<b>808.465</b>	<b>56,1</b>	<b>603.064</b>	<b>48,9</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.443.249</b>	<b>100</b>	<b>1.206.741</b>	<b>100</b>	<b>1.439.997</b>	<b>100</b>	<b>1.234.072</b>	<b>100</b>

\* Auszahlung Tranchen 2017 bzw. 2016 des für Hans-Dieter Schumacher bis 2017 geltenden LTI Modells

## V. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern

Die nachstehende Tabelle T13 stellt zum einen die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in den Jahren 2017 bis 2021 dar.

Die Gesamtvergütung des Vorstands umfasst das Fixum, die einjährige und die mehrjährige variable Vergütung, Nebenleistungen und den Versorgungsaufwand. Soweit ein Mitglied nicht über das volle Kalenderjahr für Jenoptik tätig war, wird der Betrag auf volle 12 Monate hochgerechnet. Das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Michael Mertin ist im Jahr 2017 ausgeschieden und hat in diesem Zusammenhang seine noch nicht ausgezahlten virtuellen Aktien und Teile eines vertraglich vereinbarten Übergangsgeldes erhalten. Die ihm im Jahr 2017 zugeflossenen Zahlungen sind als Gesamtsumme dargestellt.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats umfasst die für 2021 gezahlte Festvergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und in den Ausschüssen sowie die Sitzungsgelder für die in 2021 durchgeführten Sitzungen.

Desweiteren wird die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft und der tariflich bezahlten Mitarbeiter in Deutschland über die letzten fünf Geschäftsjahre dargestellt. Die Gesamtbelegschaft umfasst alle Mitarbeiter unterhalb des Vorstands (einschließlich außertariflicher Mitarbeiter und leitender Angestellter) mit Ausnahme der Mitarbeiter der im Konzernjahresabschluss 2021 als aufgegebenen Geschäftsbereich ausgewiesenen VINCORION. Ferner enthält die Darstellung die durchschnittliche Vergütung aller Tarifmitarbeiter in Deutschland. Unter Tarifmitarbeitern sind dabei tarifliche Angestellte und dem Tarif gleichgestellte Angestellte ohne Tarifbindung zu verstehen. Die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft sowie der Tarifmitarbeiter enthält neben dem Grundgehalt Zuschläge, Sonderzahlungen, variable Vergütungen für das betreffende Jahr (für das Jahr 2021 in Höhe des Rückstellungsbetrages) und den Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen, nicht jedoch etwaige Abfindungen oder Sign-On Boni. Soweit ein Mitarbeiter nicht über das volle Kalenderjahr für Jenoptik tätig war, wird der Betrag auf volle 12 Monate hochgerechnet. Wegen weltweit unterschiedlicher Gehaltsniveaus beschränkt sich die Darstellung auf die in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter, zumal auch beide Mitglieder des Vorstands in Deutschland angestellt und beheimatet sind.

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand der Jenoptik-Steuerungsgrößen Umsatz, EBITDA und Free Cashflow des Jenoptik-Konzerns dargestellt. Die Übersicht wurde ergänzt um eine vergleichende Darstellung der Entwicklung des Jahresüberschusses der JENOPTIK AG nach HGB.

## T13 Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung des Vorstandes, der Arbeitnehmer, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und des Aufsichtsrats

	2021		2020		2019		2018		2017
Vergütung in EURO	2021 Betrag	Veränderung in %	2020 Betrag	Veränderung in %	2019 Betrag	Veränderung in %	2018 Betrag	Veränderung in %	2017 Betrag
<b>Ertragsentwicklung in Mio Euro<sup>1</sup></b>									
Umsatz	895,7	16,7	767,2	-10,3	855,2	2,5	834,6	11,6	747,9
EBITDA	177,2	58,8	111,6	-16,7	134,0	5,1	127,5	19,3	106,9
Free Cashflow (vor Ertragsteuern)	62,8	0,8	62,3	-19,3	77,2	-28,7	108,3	50,0	72,2
Jahresüberschuss JENOPTIK AG nach HGB	16,0	-56,9	37,2	-33,2	55,6	-29,6	79,0	12,2	70,4
<b>Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer<sup>2</sup></b>									
Gesamtbelegschaft in Deutschland (ohne Vorstand)	80.000	5,3	76.000	4,1	73.000	1,4	72.000	2,9	70.000
Tarifmitarbeiter in Deutschland	71.000	1,4	70.000	7,7	65.000	3,2	63.000	1,6	62.000
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung Vorstand</b>									
Dr. Stefan Traeger <sup>3</sup>	1.443.249	19,6	1.206.741	20,2	1.003.786	-24,9	1.336.620	19,9	1.114.676
Dr. Michael Mertin <sup>4</sup>									8.234.320
Hans-Dieter Schumacher <sup>5</sup>	1.439.997	16,7	1.234.072	-9,5	1.363.020	41,4	963.613	19,1	809.161
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung Aufsichtsrat<sup>6</sup></b>									
Matthias Wierlacher	121.000	19,2	101.500	-8,6	111.000	4,4	106.308	-3,8	110.500
Stefan Schaumburg	79.500	57,5	50.470	-6,5	54.000	8,0	50.000	-6,5	53.500
Astrid Biesterfeldt	58.000	11,5	52.000	-14,1	60.500	1,7	59.500	9,8	54.171
Evert Dudok	44.000	14,3	38.500	-15,4	45.500	0	45.500	1,1	45.000
Michael Ebenau (bis 15. Oktober 2020)	/	/	57.536	-28,5	80.500	4,7	76.904	7,6	71.500
Elke Eckstein (seit 8. Juni 2017)	52.500	11,7	47.000	-9,6	52.000	3,2	50.404	88,9	26.685
Brigitte Ederer (bis 7. Juni 2017)	/	/	/	/	/	/	/	/	19.315
Thomas Klippstein	64.500	5,7	61.000	-11,6	69.000	3,0	67.000	-2,9	69.000
Dörthe Knips (seit 8. Juni 2017)	53.000	10,4	48.000	-10,3	53.500	5,1	50.904	90,8	26.685
Dieter Kröhn	53.500	12,6	47.500	-10,4	53.000	4,1	50.904	-4,6	53.329
Sabine Lötzsich (bis 7. Juni 2017)	/	/	/	/	/	/	/	/	19.815
Doreen Nowotne	69.500	8,6	64.000	-11,1	72.000	3,0	69.904	5,9	66.000
Heinrich Reimitz	79.000	14,5	69.000	-11,5	78.000	2,6	76.000	-8,4	83.000
Frank-Dirk Steining (seit 16. Oktober 2020)	50.500	517,6	9.757	/	/	/	/	/	
Prof. Dr. Andreas Tünnermann	57.000	21,3	47.000	-11,3	53.000	2,9	51.500	-13,4	59.500

<sup>1</sup> Kennzahlen Umsatz, EBITDA und Free Cashflow auf Gesamtkonzernbasis (einschließlich VINCORION)

<sup>2</sup> Personalaufwand einschließlich Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen ohne Abfindungen und Sign-On Boni

<sup>3</sup> 2017 normalisiert auf 12 Monate

<sup>4</sup> Auszahlung aller noch ausstehenden virtuellen Aktien und eines Übergangsgeldes – vgl. Geschäftsbericht 2017, Seiten 49 f.

<sup>5</sup> Bei Hans-Dieter Schumacher ab 2019 einschließlich LTI-Auszahlungen nach dem bis 2017 geltenden LTI-Modell (letztmalig 2021)

<sup>6</sup> Im Corona-Jahr 2020 haben die Mitglieder des Aufsichtsrats auf 10 Prozent ihrer Festvergütung verzichtet

## B. Vergütung des Aufsichtsrats

Die derzeitige Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 19 der Satzung der JENOPTIK AG geregelt und wurde am 7. Juni 2017 von der Hauptversammlung beschlossen.

### G13 Vergütung Aufsichtsrat

Grundvergütung Aufsichtsrat					
					
					
<b>Vorsitzender</b>		<b>Stellvertreter</b>		<b>Mitglied</b>	
80.000 €		60.000 €		40.000 €	

Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit				
in Euro	Prüfungsausschuss	Personalausschuss	Investitionsausschuss	Nominierungsausschuss
Vorsitzender	20.000	10.000	10.000	10.000
Stellvertreter	15.000			
Mitglied	10.000	5.000	5.000	5.000

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für seine Tätigkeit eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 40.000 Euro. Eine variable Vergütung ist nicht vorgesehen. Damit wird einer unabhängigen Kontrolle des Vorstands durch den Aufsichtsrat 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 5.000 Euro 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 10.000 Euro. 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 1.000 Euro. 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 1.000 Euro, 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.

Es bestehen keine weiteren vergütungsbezogenen Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und den Aufsichtsratsmitgliedern, die über die Bestimmungen in § 19 der Satzung der Gesellschaft hinausgehen. Insbesondere gibt es für den Fall des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat keine Bestimmung, die den Aufsichtsratsmitgliedern eine Vergütung nach dem Ende der Amtszeit zusagen würde.

Jenoptik hat keine sonstigen Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlt.

Die nachfolgende Tabelle T14 zeigt die gewährte und die geschuldete Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der JENOPTIK AG für das Geschäftsjahr 2021 gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG:

## T14 Vergütung Aufsichtsrat

	Gesamtbezüge		Festvergütung 2021		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder	
	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %
Matthias Wierlacher (Vorsitzender)	121.000	100	80.000	66,1	30.000	24,8	11.000	9,1
Stefan Schaumburg	79.500	100	60.000	75,5	10.000	12,6	9.500	11,9
Astrid Biesterfeldt	58.000	100	40.000	69,0	10.000	17,2	8.000	13,8
Evert Dudok	44.000	100	40.000	90,9			4.000	9,1
Elke Eckstein	52.500	100	40.000	76,2	5.000	9,5	7.500	14,3
Thomas Klippstein	64.500	100	40.000	62,0	15.000	23,3	9.500	14,7
Dörthe Knips	53.000	100	40.000	75,5	5.000	9,4	8.000	15,1
Dieter Kröhn	53.500	100	40.000	74,8	5.000	9,3	8.500	15,9
Doreen Nowotne	69.500	100	40.000	57,6	20.000	28,8	9.500	13,7
Heinrich Reimitz	79.000	100	40.000	50,6	30.000	38,0	9.000	11,4
Frank-Dirk Steininger (seit 16. Oktober 2020)	50.500	100	40.000	79,2	5.000	9,9	5.500	10,9
Prof. Dr. rer. nat. habil. Andreas Tünnermann	57.000	100	40.000	70,2	10.000	17,5	7.000	12,3
<b>Gesamt</b>	<b>782.000</b>		<b>540.000</b>		<b>145.000</b>		<b>97.000</b>	

Der Aufsichtsrat prüft in regelmäßigen Abständen, spätestens alle vier Jahre, ob die Vergütung seiner Mitglieder unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben und der Lage des Unternehmens angemessen ist. Aufgrund der Besonderheit der Arbeit des Aufsichtsrats wird bei der Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung in der Regel kein vertikaler Vergleich mit der Vergütung von Mitarbeitern des Unternehmens herangezogen. Vorstand und Aufsichtsrat haben der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 das seit 2017 unveränderte Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt, wo es mit einer Mehrheit von 99,58 Prozent bestätigt wurde. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats finden Sie auf unserer Website unter [www.jenoptik.com/investoren/corporate-governance](http://www.jenoptik.com/investoren/corporate-governance) in der Rubrik Aufsichtsrat.

Es ist beabsichtigt, der Hauptversammlung 2022 eine Erhöhung der Festvergütung und eine Anpassung des Sitzungsgeldes für in Präsenz und nicht in Präsenz stattfindende Sitzungen auf ein einheitliches Niveau zur Beschlussfassung vorzuschlagen.

Jena, 25. März 2022



Dr. Stefan Traeger  
Vorsitzender des Vorstands



Hans-Dieter Schumacher  
Finanzvorstand



Matthias Wierlacher  
Aufsichtsratsvorsitzender

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die JENOPTIK AG

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der JENOPTIK AG, Jena für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der JENOPTIK AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

## Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

## Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

## Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017 (<http://www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen>).

Stuttgart, 25. März 2022

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Maurer	Bartsch
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer

# Zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht

» Kurz gesagt «

Durch den 2021 erfolgten Beitritt zum UN Global Compact – der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung – verpflichtet sich Jenoptik, den zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umfassend nachzukommen.

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

# Zusammengefasster gesonderter 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. Gemeinsam mit unseren Kunden gestalten wir zukunftsweisende Trends in den Bereichen Gesundheit, Umwelt, Mobilität und Sicherheit. Für uns als international agierender Photonik-Konzern ist Innovation eine treibende Kraft und Grundlage für unseren Geschäftserfolg. Innovation und Verantwortung bilden auch den Kern unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Mit unserem Know-how und innovativen Produkten leistet Jenoptik als „Enabler“ einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher und klimatischer Herausforderungen und ermöglicht Kunden weltweit, effizienter und nachhaltiger zu mehr Ressourcenschonung und Klimaschutz beizutragen.

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. Der im November 2021 unterzeichnete Vertrag zur Veräußerung von VINCORION ist ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zur Transformation hin zu einem reinen und global führenden Photonik-Konzern. In den nichtfinanziellen Kennzahlen 2021 ist der zur Veräußerung stehende Geschäftsbereich VINCORION noch enthalten. Die Ende 2021 akquirierten Gesellschaften BG Medical Applications GmbH und die SwissOptic-Gruppe werden ab 2022 in das nichtfinanzielle Reporting aufgenommen.

Laut dem aktuellen SPECTARIS Trendreport können photonische Lösungen aufgrund ihrer Eigenschaften, Anwendungen und Wirkungen einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen leisten. Lichtbasierte Lösungen ermöglichen beispielsweise ressourcenschonende Produktionsprozesse, Materialeinsparungen sowie einen reduzierten Energieverbrauch. Durch ihren Einsatz lassen sich laut SPECTARIS bis 2030 mindestens 11 Prozent der globalen Treibhausgasemissionen vermeiden.

Jenoptik leistet sowohl durch das Produktportfolio als auch durch nachhaltige unternehmensinterne Prozesse einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs – Sustainable Development Goals). 

Durch den 2021 erfolgten Beitritt zum UN Global Compact – der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung – verpflichtet sich Jenoptik, den zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umfassend nachzukommen.

## 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, liegt das Thema Nachhaltigkeit im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden. Die Verantwortung für das konzernweite Nachhaltigkeitsmanagement von Jenoptik hat die Abteilung Investor Relations & Communications. In regelmäßigen Abständen werden Vorstand und Aufsichtsrat über aktuelle Projekte informiert. Ein ESG-Committee, bestehend aus Vertretern der Abteilungen Human Resources, Environment, Health und Safety, Corporate Real Estate, Qualitätsmanagement, dem Einkauf, Compliance & Risk Management, Investor Relations & Communications sowie Vertretern aus den Divisionen, diskutiert regelmäßig relevante Querschnittsthemen und eruiert die Implementierung sowie Umsetzung beispielsweise von neuen Regularien.

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. Auch die Berichtspflichten gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung in Bezug auf die Offenlegung ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten finden Anwendung. 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 2021. Die Angaben im nichtfinanziellen Bericht gelten für den Konzern und die JENOPTIK AG gleichermaßen, voneinander abweichende Angaben sind kenntlich gemacht.



Weiterführende Informationen zu Geschäftsmodell und Märkten finden Sie auf Seite 89 dieses Geschäftsberichts

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 89
- Strategie Seite 93 ff.
- F+E/Innovationsmanagement Seite 103 ff.
- Risiken & Chancen Seite 141 ff.
- Diversitätskonzept Seite 32 ff.

## Angaben zur EU-Taxonomieverordnung

Mit dem Regelwerk der Taxonomie legt die EU-Kommission einheitliche Standards für ökologisches Wirtschaften fest und sagt unter anderem, wann eine Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig einzustufen ist. Ziel ist es, die Transparenz des Nachhaltigkeitsgrades von Unternehmen zu erhöhen und verstärkt Geldströme in sogenannte grüne Technologien zu leiten, um 2050 Klimaneutralität zu erreichen. Gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung erfüllt auch der Jenoptik-Konzern die Transpa-

renzanforderungen, um den Übergang zu einer klimaneutralen, ressourceneffizienten und kreislauforientierten Wirtschaft für eine langfristige Wettbewerbsfähigkeit der EU zu gewährleisten.

Wir machen von der Erleichterungsvorschrift für das Geschäftsjahr 2021 Gebrauch. Demnach ist für 2021 nur über die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit den ersten zwei Umweltzielen zu berichten. Die Berichterstattung über taxonomiekonforme Aktivitäten ist nach der Erleichterungsvorschrift nicht erforderlich. Jenoptik macht zudem von dem Wahlrecht Gebrauch und hat Joint Ventures nicht bei der Betrachtung berücksichtigt.

In Bezug auf die Offenlegung ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten wurde 2021 zusammen mit Financial Controlling in einem gemeinsamen Projekt hinsichtlich der in Artikel 9 geregelten Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ ein Screening aller wesentlichen Aktivitäten des Jenoptik-Konzerns durchgeführt. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass die von Jenoptik betriebenen Wirtschaftsaktivitäten nicht in der EU-Taxonomie geregelt sind und auch die NACE Codes sowie die Aktivitäten der beiden Annexe I und II keine Anwendung finden. Als Technologiekonzern gehört Jenoptik mit seinen Wirtschaftsaktivitäten – wie andere Zulieferer auch – nicht zu den in der EU-Taxonomie geregelten Branchen. Folglich erzielt Jenoptik keine Umsatzerlöse, die mit in der EU-Taxonomie genannten ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind.

Auch wenn daraus folgend 2021 keine Investitions- und Betriebsausgaben in eben solche ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten getätigt wurden, investiert Jenoptik trotzdem in Nachhaltigkeit und leistet einen Beitrag zu Umweltschutz und Ressourcenschonung. Tabelle T15 zeigt im Überblick die offenzulegenden Kennzahlen (KPIs).

### T15 Offenzulegende KPIs nach EU-Taxonomie

KPI	Summe insgesamt (in Mio Euro)	Anteil taxonomiefähig (in %)	Anteil nicht-taxonomiefähig (in %)
Umsatz*	895,7	0	100
Investitionsausgaben** (CapEx)	192,3	< 1	> 99
Betriebsausgaben (OpEx)	65,1	1	99

\* Umsatz 2021 inkl. VINCORION siehe Konzern Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang 4.13

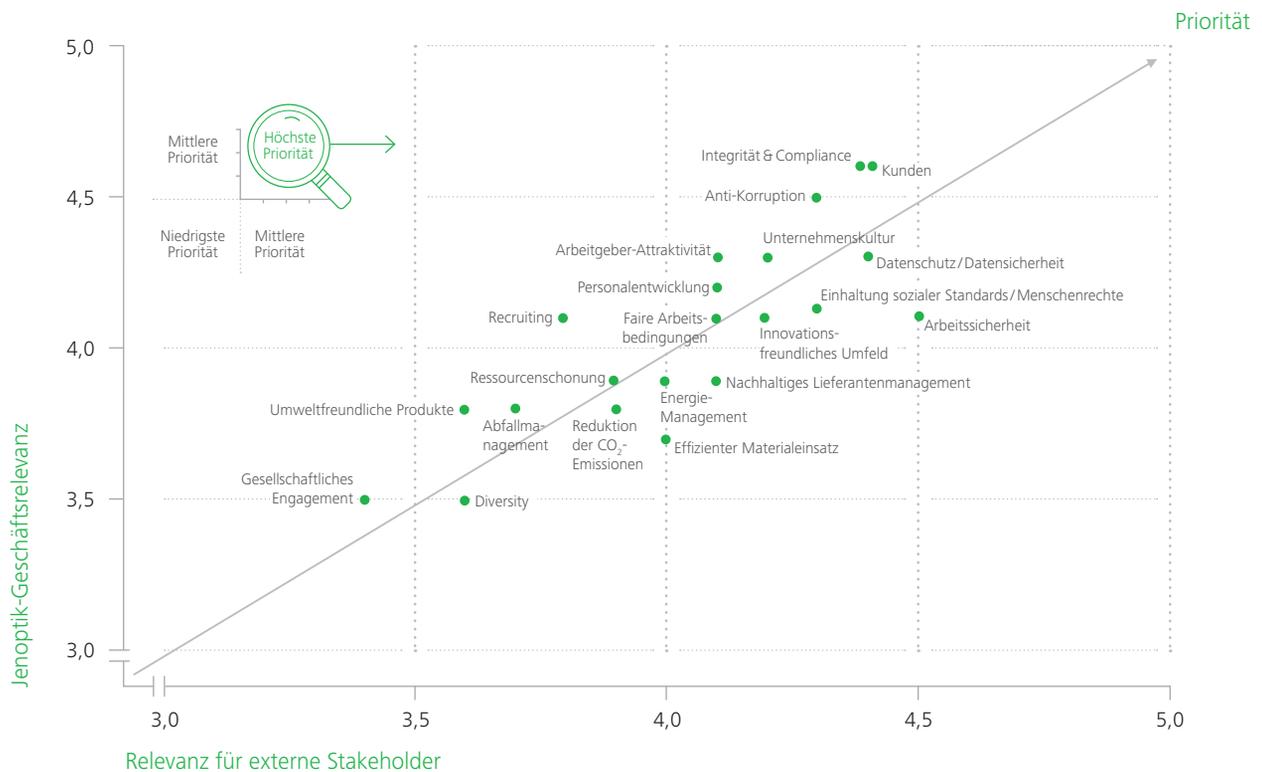
\*\* Investitionsausgaben 2021 siehe Zugänge im Konzernanhang 5.1 und 5.2

Die im Anhang 1 der delegierten Verordnung zu Artikel 8 zu den **Investitionsausgaben** (CapEx) gemachten Angaben in Punkt 1.1.2 finden Anwendung. Zur Bestimmung der taxonomiefähigen Investitionsausgaben von Jenoptik haben wir in einem ersten Schritt die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten im Berichtsjahr daraufhin analysiert, welcher Anteil davon sich auf den Erwerb von Produkten aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen bezieht, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird (Zähler). Um Doppelzählungen zu vermeiden, wurde im Dialog mit den zuständigen Verantwortlichen explizit darauf hingewiesen. Bei nicht eindeutig zuordenbaren Investitionen wurden die taxonomiefähigen Investitionsausgaben mithilfe geeigneter Allokationsschlüssel ermittelt. Diese taxonomiefähigen Investitionsausgaben wurden zu den gesamten, im Anhang ausgewiesenen Investitionsausgaben (Nenner) ins Verhältnis gesetzt.

Konkret belaufen sich die Investitionen des Jenoptik-Konzerns für den Erwerb von Produkten aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen, durch die der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird, 2021 auf insgesamt 0,5 Mio. Euro. Darunter fallen beispielsweise Investitionen in energieeffiziente Geräte, die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden, Ladestationen für Elektrofahrzeuge und Technologien für erneuerbare Energien.

Bezogen auf die **Betriebsausgaben** (OpEx) gemäß Artikel 8 Absatz 2 der Verordnung, weist Jenoptik analog der Investitionsausgaben nur Betriebsausgaben für den Erwerb von Produkten aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen aus, durch die der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird. Zur Bestimmung der taxonomiefähigen Betriebsausgaben von Jenoptik haben wir in einem ersten Schritt die Aufwendungen im Berichtsjahr daraufhin analysiert, welcher Anteil davon sich auf direkte, nicht kapitalisierte Kos-

## G14 Wesentlichkeits-Matrix



ten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens bezieht (Zähler). Bei nicht eindeutig zuordenbaren Aufwendungen wurden die taxonomiefähigen Betriebsausgaben mithilfe geeigneter Allokationsschlüssel ermittelt. Die so ermittelten taxonomiefähigen Betriebsausgaben wurden zu den gesamten von der Taxonomie erfassten Betriebsausgaben (Nenner) ins Verhältnis und beliefen sich 2021 auf insgesamt 0,3 Mio Euro.

## Wesentlichkeitsanalyse

Jenoptik steht im kontinuierlichen Dialog mit ihren Stakeholdern. In Form einer Online-Befragung erfolgte 2020 eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse durch eine 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 der Wesentlichkeitsmatrix G14 zusammengefasst und werden i.d.R. alle zwei Jahre überprüft. 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 Themen wie ein nachhaltiges Lieferanten- sowie Energiemanagement und die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die Jenoptik-Wesentlichkeitsmatrix bildet die Basis aller langfristig angelegten ESG-Aktivitäten und fließt mit in die Unternehmensstrategie ein. In den nachfolgenden Abschnitten werden die wesentlichen nichtfinanziellen Themen aus T16 detailliert erläutert.

## Nichtfinanzielle Ziele

Der Wandel der Unternehmenskultur hin zu einem offeneren, agileren und weniger komplexen Unternehmen, dessen Mitarbeiter mit Engagement und Motivation zum Erfolg beitragen, ist in vollem Gange. Nachhaltigkeit spielt dabei eine entscheidende Rolle und ist fest in der Unternehmensstrategie des Konzerns verankert. Das klare Bekenntnis des Managements zu mehr Nachhaltigkeit wird in den vielfältigen Nachhaltigkeitszielen deutlich, die zum Teil auch in der Vorstandsvergütung und Konzernfinanzierung Berücksichtigung finden. Sowohl das im März platzierte Schuldscheindarlehen als auch der im Dezember 2021 folgende Konsortialkredit über 400 Mio Euro sind an den ESG-Zielen Diversity-Rate, Ökostrom-Rate sowie der CSR-Rate des Konzerns ausgerichtet.

Als „Enabler“ ermöglicht Jenoptik den Kunden, durch ihre Produkte und photonischen Lösungen zu mehr Ressourcenschonung und Umweltschutz beizutragen. Die Nachhaltigkeitsziele des Konzerns erstrecken sich über alle ESG-Bereiche.

Um das Ziel der internationalen Klimapolitik zu unterstützen und die globale Erwärmung zu beschränken, will Jenoptik aktiv zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen beitragen, auch wenn der Technologiekonzern nicht zu den energieintensiven Branchen zählt. Jenoptik hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2025 die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2019 um 30 Prozent zu senken. Die Einsparungen umfassen die direkten Emissionen, die Jenoptik selbst freisetzt (Scope 1), sowie die indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2). Konkrete Maßnahmen beinhalten den weiteren Ausbau des konzernweiten Ökostrom-Anteils sowie diverse Energieeffizienzmaßnahmen an den Jenoptik-Standorten weltweit. Der Ökostrom-Anteil der Hauptstandorte

## T16 Für Jenoptik wesentliche Themen

Mitarbeiter	Umwelt	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
Personalentwicklung	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen		Nachhaltiges Lieferantenmanagement	Integrität und Compliance	Innovationsfreundliches Umfeld
Recruiting und Attraktivität als Arbeitgeber	Wassermanagement			Datenschutz	Kundenzufriedenheit
Faire Arbeitsbedingungen	Ressourcenschonung			Datensicherheit	
Arbeitssicherheit					

soll bis 2022 auf 70 Prozent, bis 2025 auf 75 Prozent des Gesamtstrombedarfs steigen, der Fuhrpark um Fahrzeuge mit alternativen Antrieben erweitert und an den Standorten eine entsprechende Infrastruktur zum Laden aller batteriebetriebenen Fahrzeuge geschaffen werden.

In der Personalarbeit sind Initiativen zur Steigerung der Diversität unserer Mitarbeiter sowie der Attraktivität von Jenoptik als Arbeitgeber ein zentrales Thema. Die Diversity-Rate, als durchschnittlicher prozentualer Anteil von Führungskräften mit internationaler Herkunft sowie weiblichen Führungskräften, bis 2022 auf 30 Prozent und bis 2025 auf 33 Prozent zu steigern, ist daher eine zentrale Zielsetzung des Konzerns.

## T17 Nichtfinanzielle Ziele und Leistungsindikatoren

Aspekte	Aspiration	Leistungsindikatoren	Status 2020	Status 2021	Ziel
Mitarbeiter	Wir wollen die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter erhöhen und die Attraktivität von Jenoptik als Arbeitgeber steigern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluktuation (arbeitnehmerbedingt)</li> <li>• Engagement Score</li> <li>• Krankenstand</li> </ul>	3,1 %	5,4 %	<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>	27,8 %	28,6 %	30 % bis 2022 33 % bis 2025
	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>	4,2 % 79 %	4,0 % 97 %	>4 % 100 %
Innovation	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>	9 % 17,1 %	9 % 19,1 %	10 % bis 2022 20 % bis 2022 22 % bis 2025
Umwelt	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emission:				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir wollen den Ökostrom-Anteil unserer Hauptstandorte steigern</li> <li>• Wir wollen unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren</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 Hauptstandorte</li> <li>• CO<sub>2</sub>-Reduktion (Scope 1+2) im Vgl. zum Basisjahr 2019 (10.161 t)</li> <li>• Anzahl von Fahrzeugen im Fuhrpark mit alternativen Antrieben</li> <li>• Anzahl Ladesäulen/ Ladepunkte</li> </ul>	70,7 % 9,5 % 6 ***	76,4 % 24,1 % 16	70 % bis 2022 75 % bis 2025 30 % bis 2025 Steigerung
			17 *** L-Säulen	27 L-Punkte	Steigerung
Lieferanten	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>• CSR-Rate**</li> </ul>	–	38,0 %	40 % bis 2022 50 % bis 2025

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

\*\* 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 und als unkritisch bewertete CSR Self-Assessments vorliegen

\*\*\* Minimale Abweichungen zu den im Geschäftsbericht 2020 veröffentlichten Werten aufgrund von Korrekturen

Darüber hinaus setzen wir die steigenden Transparenzanforderungen in punkto Menschenrechte in der Lieferkette um und haben das Ziel, den höheren Anforderungen an die Sorgfaltspflicht durch nachhaltiges Lieferantenmanagement gerecht zu werden und die Transparenz in der Lieferkette zu erhöhen.

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 dem bereits definierten 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 19,1 Prozent gesteigert werden (i.Vj. 17,1 Prozent), hauptsächlich aufgrund der Integration von TRIOPTICS. Bis 2022 soll der Umsatz mit Neuprodukten auf 20 Prozent steigen und bis 2025 22 Prozent betragen. 

Die nichtfinanziellen Ziele werden in den jeweiligen Kapiteln auf den Folgeseiten ausführlich beschrieben und sind in Tabelle T17 zusammengefasst.

Die konzernweite Erfassung aller Nachhaltigkeits-Kennzahlen (KPIs) für das nichtfinanzielle Reporting erfolgt seit 2021 im Rahmen des bestehenden Finanz-Reportingsystems LucaNet. Durch die Schaffung eines nun einheitlichen Berichts-Prozesses ist eine regelmäßige Information der Gremien sowie die Steuerung dieser KPIs gewährleistet. In den nichtfinanziellen Kennzahlen 2021 ist der zur Veräußerung stehende Geschäftsbereich VINCORION noch enthalten. Die Ende 2021 akquirierten Gesellschaften BG Medical Applications GmbH und die Swiss-Optic-Gruppe werden ab 2022 in das nichtfinanzielle Reporting aufgenommen. Durch die erfolgten Akquisitionen sowie die Unterzeichnung eines Vertrags zum Verkauf von VINCORION (mechatronisches Geschäft unter anderem für den Bereich Defense) fokussiert sich der Jenoptik-Konzern künftig noch stärker auf das photonische Kerngeschäft und wird somit auch für ESG-Investoren interessanter.

Corporate Governance, Compliance und die Einhaltung strenger Qualitätskriterien sind für Jenoptik 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. 

## Risiken im Zusammenhang mit nichtfinanziellen Aspekten

Unternehmerische Risiken und Chancen abzuwägen, zählt für Jenoptik zu den Grundsätzen einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Der Konzern verfügt über ein Risikohandbuch sowie über ein Richtliniensystem und stellt damit ein weltweit gültiges, verlässliches Rahmenwerk für alle Mitarbeiter bereit. Unsere Konzernrichtlinienstruktur verringert den Umfang der auf Konzernebene geregelten Inhalte und gibt 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 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 ab Seite 141.



Weitere Informationen zur Unternehmensstrategie siehe Kapitel Ziele und Strategien



Mehr zum Thema Innovations- sowie IP-Management siehe F+E Kapitel ab Seite 103

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. 



Detaillierte Informationen zum Risikomanagement-System sowie wesentlichen Risiken auch im Zusammenhang mit nichtfinanziellen Aspekten finden Sie im Risiko- und Chancenbericht ab Seite 141

## Mitarbeiterbelange

Unsere Mitarbeiter sind mit ihrer Erfahrung und ihrem Wissen ein essenzieller 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.

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. 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 haben wir global das Projekt „Einführung SAP Success Factors“ zur Digitalisierung und Standardisierung aller HR-Prozesse gestartet, welches bis zum 1. Quartal 2023 Modul für Modul abgeschlossen wird.

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.

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.

2021 stand das Thema **Diversity** im Fokus. Die Diversity-Rate (Definition siehe Abschnitt Nichtfinanzielle Ziele) soll bis 2022 auf 30 Prozent und bis 2025 auf 33 Prozent steigen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 konnte die Diversity-Rate bereits auf 28,6 Prozent gesteigert werden (i. Vj. 27,8 Prozent). 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.

Die Diversity-Rate sowie andere nichtfinanzielle KPIs werden quartalsweise im Executive Management Committee (EMC) berichtet. Eng damit verbunden ist die Anpassung unserer Recruiting-Strategie, um Bewerber mit diversen Profilen verstärkt anzusprechen und einzustellen. Im Rahmen unserer Selbstverpflichtung der Charta der Vielfalt, welche sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt, haben wir im Mai einen internationalen „Diversity Day“ durchgeführt. Unser globales Diversity Council, ein international divers besetztes Gremium, hat bei unseren Aktivitäten unterstützt und die Umsetzung in den Ländern vorangetrieben. 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 2022 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.

An der Befragung 2021 haben insgesamt 69 Prozent unserer Mitarbeiter teilgenommen (i.Vj. 58 Prozent). Der Engagement Score lag bei 72 Prozent, d.h. 72 Prozent der Mitarbeiter, die an der Umfrage teilgenommen haben, identifizieren sich positiv mit ihren Aufgaben bei Jenoptik und bringen sich aktiv ein (i.Vj. 76 Prozent). Mit einem „Net Promoter Score“ von 69 Prozent (i.Vj. 74 Prozent) würden mehr als zwei Drittel der teilnehmenden Mitarbeiter Jenoptik als guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Unsere Führungskräfte kommunizierten die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung an ihre Teams und erarbeiten in gemeinsamen Workshops spezifische Maßnahmen. Die Hauptursachen für den Rückgang des Engagement Scores im Vergleich zum Vorjahr sind die Personalanpassungen, die wir im Bereich Metrology mit Schwerpunkt USA und Deutschland machen mussten. Auch 2022 führen wir wieder eine globale Mitarbeiterbefragung durch.

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. 2021 haben in Deutschland 177 Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch genommen (i.Vj. 159 Mitarbeiter). Die Anzahl der Teilzeitverträge ist 2021 deutschlandweit auf 11,7 Prozent gestiegen, weltweit befinden sich 9,3 Prozent unserer Mitarbeiter in Teilzeit (i.Vj. 10,9 Prozent deutschlandweit und 8,9 Prozent weltweit). Die globale arbeitnehmerbedingte Fluktuationsrate 2021 betrug 5,4 Prozent (i.Vj. 3,1 Prozent). Eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Möglichkeit einer Kinderbetreuung. Jenoptik investiert seit mehreren Jahren in Kindertagesstätten an den Standorten Jena, Wedel und Monheim sowie in Modelle von flexibler Kinderbetreuung. Dadurch steht unseren Mitarbeitern ein festes Platzkontingent in Kitas zur Verfügung.

**Personalentwicklung** ist ein entscheidender Faktor für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und das Engagement unserer Mitarbeiter. Um diese entsprechend ihren Potenzialen und Interessen zu fördern, wird der Entwicklungsbedarf in regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen analysiert. In unserer Mitarbeiterbefragung überprüfen wir, ob an allen Standorten Mitarbeitergespräche geführt werden. 2021 investierte Jenoptik rund 2,6 Mio Euro (i.Vj. 2,2 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, finden 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: Es gibt 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. Auch 2021 haben wir wegen der Einschränkungen durch COVID-19 alle drei Programme online durchgeführt. Für unsere erfahrenen Führungskräfte fanden 2021 sog. „Learning Journeys“ zu den Themen Change Management und New Leadership statt.

## Personal-Rekrutierung

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

Um mehr offene Stellen durch bei Jenoptik ausgebildete, interne Fachkräfte zu besetzen, wurde die Ausbildungsquote unter Berücksichtigung der Altersaustritte im Rahmen der Nachfolgeplanung angehoben. Im Betrachtungszeitraum lag die Ausbildungsquote bei 4,0 Prozent (i.Vj. 4,2 Prozent). Damit waren Ende 2021 insgesamt 177 Auszubildende weltweit im Konzern beschäftigt (i.Vj. weltweit 189). Die Übernahmequote der Auszubildenden, die ihre Berufsausbildung 2021 erfolgreich abgeschlossen haben, lag bei 97,4 Prozent (i.Vj. 78,6 Prozent). Diese Auszubildenden wurden vom Unternehmen unbefristet übernommen.

Schüler, Studenten und Absolventen mit hohem Potenzial gezielt zu fördern – das gehört zur Fachkräftestrategie des Konzerns, um eine frühzeitige Bindung an das Unternehmen zu gewährleisten und damit die Rekrutierung zu erleichtern. Eine Auswahl gezielter Initiativen und Kooperationen zeigt die Tabelle T18. 



Die **Attraktivität als Arbeitgeber** zu steigern, steht im Fokus des Employer Branding bei Jenoptik. Durch eine klare und unterscheidbare Positionierung als attraktiver Arbeitgeber soll die Rekrutierung unterstützt und ein positives und unverwechselbares Arbeitgeberimage als zukunftsorientiertes, innovatives Hightech-Unternehmen der Photonik-Branche 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 2021 im Fokus. Zahlreiche Ausbildungs- und Hochschulmessen wurden online durchgeführt.

**Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit** 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 in Deutschland 2021 auf eine Quote von 9,1 (i. Vj. 11,4) je 1.000 Mitarbeiter. Für den

Gesamtkonzern lag die Quote bei 9,5. Damit liegt die Jenoptik im Vergleich zu den anderen Mitgliedern der Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse weiterhin deutlich unter dem Durchschnitt von 19,5 im Jahr 2020.

Im Interesse der Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter bietet der Konzern regelmäßig betriebsärztliche Untersuchungen an. 2021 lag der Fokus weiterhin auf dem Pandemiemanagement. Mithilfe eines Pandemieplans 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 2021 konzernweit 165 Mitarbeiter an COVID-19 erkrankten. Diese Infektionen sind jedoch bis auf 8 Fälle in drei Clustern ausschließlich auf private Aktivitäten in der Freizeit außerhalb der Jenoptik-Betriebsstätten zurückzuführen.

Das **betriebliche Gesundheitsmanagement** bei Jenoptik wird in Deutschland zentral im Corporate Center in der Personalabteilung gesteuert. Der Kooperationsvertrag mit der Techniker Krankenkasse (TK) sowie der Aufbau von lokalen „Steuerkreisen Gesundheit“, welche die Durchführung der Maßnahmen vor Ort unterstützen, ermöglichten trotz der Pandemie die Durchführung von Mitarbeiterangeboten im Rahmen unseres Projekts „Move It!“. Fortgesetzt wurden auch die Workshops zur Erarbeitung von Verbesserungsmaßnahmen aus unserem Projekt „Gesunde Arbeit“.

---

## T18 Initiativen und Kooperationen (Auswahl)

---

Jenoptik unterstützt

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

---

Jenoptik kooperiert mit

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

## Umweltbelange

Der 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 umzugehen. Um auch aktiv zum Klimaschutz beizutragen, hat sich der Konzern das Ziel gesetzt, bis 2025 die CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 + 2) im Vergleich zum Basisjahr 2019 um 30 Prozent zu reduzieren und ergreift verschiedene Maßnahmen zur Zielerreichung (siehe Abschnitt Nichtfinanzielle Ziele).

2021 fand bereits der zweite konzernweite Nachhaltigkeitswettbewerb mit dem Schwerpunkt Umweltschutz statt. Die zahlreichen Projektbeiträge unserer Mitarbeiter zeigen, wie engagiert im Detail zu mehr Nachhaltigkeit bei Jenoptik beigetragen wird. Eine unabhängige Jury bewertete die Projektbeiträge, die Gewinner wurden Anfang 2022 ausgezeichnet.

Projekte aus dem Nachhaltigkeitswettbewerb 2021:

- Mit viel Engagement pflanzten Jenoptik-Mitarbeiter 1.000 Bäume und leisteten gemeinsam einen Beitrag zum Klimaschutz und „mehr Grün“ in Jena.
- Am Standort Monheim wurde die Nutzungsdauer von Mobiliar verlängert, erheblich Abfall vermieden und Kosten eingespart.
- Mit TraffiPole gelang unseren Entwicklern der Light & Safety eine umweltfreundliche und nachhaltige Lösung zur Verkehrsüberwachung, die mit einem Gehäuse aus vollständig recyclebaren Materialien, reduziertem Stromverbrauch und dem Wegfall der Kühlung auch autark mit Batterien oder Solarpanels betrieben werden kann.
- Durch die Räumung eines alten Schrottplatzes auf dem Produktionsgelände in Jupiter, Florida, und die anschließende Rekultivierung als Outdoor-Fitnessbereich konnte Natur wiederhergestellt und ein langfristig gesundheitlicher Nutzen für unsere Mitarbeiter geschaffen werden.
- Das in Kooperation mit der Prozessfabrik Berger entwickelte JENvelt® System der Division Light & Optics ermöglicht „Austausch statt Ausschuss“ und ist bei unseren Kunden in Laserbearbeitungsmaschinen im Einsatz. Ein komplexes Bauteil muss aufgrund einer defekten Teilkomponente nicht mehr komplett entsorgt werden.
- Ein mobiler Bio-Hofladen versorgt jeden Freitag vor den Produktionsgebäuden in Jena Mitarbeiter mit regionalen und saisonalen Produkten.

**Umweltmanagement** ist fester Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Wir halten nationale und internationale Gesetze ein und setzen Standards bei der ressourcenschonenden und energieeffizienten Herstellung unserer Produkte. Aber auch unsere Lieferanten und Vertragspartner werden zur Einhaltung der geltenden Vorschriften verpflichtet, um Umweltrisiken zu minimieren. Als produzierendes Unternehmen richtet sich unser Fokus auf ein effizientes Ressourcenmanagement, um den Energieverbrauch und entsprechende 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, welche weltweit anerkannte Anforderungen für ein Umweltmanagementsystem festlegt. 

Im Dezember 2021 wurde Jenoptik mit dem ASML Sustainability Excellence Award ausgezeichnet. Dabei überzeugte die Division Light & Optics in besonderem Maße hinsichtlich der Nachhaltigkeitsziele „Increase Re-Use“ sowie „Business Continuity“. Durch eine stärkere Wiederverwendung bzw. -verwertung von Elektronik-Bauteilen durch hoch standardisierte Reparaturprozesse können mittlerweile tausende ASML-Module repariert und dabei die Spezial-Elektroniken wiederverwendet werden statt als Ausschuss entsorgt zu werden. Für Jenoptik ist der Award Bestätigung und Ansporn zugleich, weiter konsequent diesen Pfad zu bestreiten. Die Auszeichnung ist mit einem Preisgeld verbunden, welches von Jenoptik um einen Betrag in gleicher Höhe aufgestockt wurde. Der Gesamtbetrag kommt der gemeinnützigen Organisation Kindersprachbrücke Jena für die Verwendung in unterschiedlichen Projekten zugute.

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. Abfallbeauftragte kümmern sich um alle Belange in Verbindung mit der Vermeidung, Entstehung, Verwertung und Entsorgung gefährlicher und nicht gefährlicher Abfälle.



Siehe Abschnitt zu Qualitätsmanagement der Nichtfinanziellen Erklärung, Seite 78 ff.

Die gesetzlichen Natur- und Umweltschutzvorgaben setzt Jenoptik bei allen Neubauten, Erweiterungen und Modernisierungen der Produktion um und geht zum Teil darüber hinaus. Bei der Ausstattung der Produktion werden neueste Technologien für ressourcenschonende und umweltschützende Verfahren implementiert. Der Firmenneubau der Division Light & Production am Standort Villingen-Schwenningen entspricht den bei Jenoptik eingeführten Standards bezüglich des Umweltschutzes vollumfänglich. So erhielt er beispielsweise eine moderne Dämmung, eine Dachbegrünung, sensorgesteuerte LED-Beleuchtung und energiesparende Heiz- und Klimatechnik. Zudem wurden bereits mehrere Ladesäulen für Elektromobilität installiert. Der Neubau des Conference Centers inkl. Mitarbeiter-Restaurant in Jena ging 2021 mit hohem Tempo in die Umsetzung, die Eröffnung ist für Mitte 2022 vorgesehen. Im Mittelpunkt der über 10-Millionen-Euro-Investition stehen die Werte und die Strategie des Unternehmens. So wird beispielsweise eine international anerkannte Nachhaltigkeitszertifizierung nach LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) angestrebt, die ökologische und soziale Aspekte hervorhebt. Dies beinhaltet die Installation einer PV-Anlage, Wärmerückgewinnung in der Lüftungsanlage, E-Ladesäulen, überdachte Fahrradstellplätze, schadstoffarme Innenraummaterialien oder Maßnahmen für einen reduzierten Wasserverbrauch. Darüber hinaus schlägt sich die offene Kultur von Jenoptik 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. 2021 wurden beispielsweise die Außenanlagen am Standort Triptis auf LED umgestellt, so dass bei höherer Lichtausbeute 75 Prozent

weniger Strom verbraucht wird. Die elektrische Energie wird in Deutschland bereits fast ausschließlich aus Ökostrom bereitgestellt. Durch den sukzessiven Aufbau eines E-Ladenetzes – insbesondere am Hauptstandort in Jena und darüber hinaus – wurde 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 (Strom, Gas oder Fernwärme). Jenoptik berichtet erstmalig die CO<sub>2</sub>-Emissionen des abgelaufenen Geschäftsjahres, wobei sich die angegebenen Werte aus vorhandenen Abrechnungen und Zählerablesungen sowie geschätzten Werten zusammensetzen, und weist diese getrennt nach Scope 1- und Scope 2-Emissionen aus. Andere Treibhausgase verwenden wir in unseren Produktionsprozessen nur in sehr geringen Mengen, sodass wir aus Wesentlichkeitsgründen von der Berichterstattung absehen.

Der konzernweite Gesamtenergieverbrauch wird in Tabelle T19 dargestellt und stammt zum Großteil aus den Energieträgern Strom, Gas und Fernwärme. Mit 62.221 MWh konnte dieser 2021 aufgrund von Energieeinsparungen und Effizienzsteigerungen sowie durch den Verkauf des Bereiches Kristallzüchtung im Juli 2021 im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden (2020: 64.817 MWh).

Neben absoluten Energieverbräuchen berichten wir auch den Energieverbrauch in Relation zum Umsatz und machen damit die Entwicklung der Energieeffizienz in unserer Produktion transparent. Der Gesamtenergieverbrauch von 70,22 MWh pro 1 Mio Euro Konzernumsatz (inkl. VINCORION) lag 2021 unter dem Niveau des Vorjahres (2020: 84,49 MWh/1 Mio Euro Konzernumsatz).

## T19 Gesamtenergieverbrauch 2021 nach Energieträgern (in MWh)

	Strom	Gas	Holzpellets	Fernwärme	Heizöl	Diesel/Benzin	Energieverbrauch
Deutschland	31.808	6.060	500	8.620	625	1.156	48.769
Europa	797	40	-	-	-	111	948
Amerika	8.212	3.744	-	-	-	198	12.154
Asien/Pazifik	349	-	-	-	-	-	349
<b>Gesamt</b>	<b>41.166</b>	<b>9.844</b>	<b>500</b>	<b>8.620</b>	<b>625</b>	<b>1.465</b>	<b>62.220</b>

Durch den gezielten Einkauf von erneuerbaren Energien bezieht Jenoptik deutschlandweit fast ausschließlich Ökostrom aus europäischer Wasserkraft, der mit Herkunftsnachweisen belegt ist. Auch unsere internationalen Standorte werden sukzessive auf erneuerbare Energieträger umgestellt. Durch diese Maßnahmen konnte der Ökostrom-Anteil in den letzten beiden Jahren erheblich gesteigert werden. Unser Ziel, den Ökostrom-Anteil unserer Hauptstandorte bis 2022 auf 70 Prozent und bis 2025 auf 75 Prozent vom Gesamtstrombedarf zu steigern, haben wir damit im Berichtsjahr bereits erreicht. 2021 konnte der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstrombedarf aufgrund der Umstellungen weiterer Standorte auf Ökostrom auf 76,4 Prozent gesteigert werden (2020: 70,7 Prozent). Durch die Ende 2021 stattgefundenen Portfolioveränderung (sowohl der Verkauf von VINCORION als auch die getätigten Akquisitionen sind in den nichtfinanziellen Kennzahlen 2021 noch nicht abgebildet) kann sich dieser Wert jedoch in den Folgejahren verändern und aktuell bereits erreichte Zielwerte können wieder unterschritten werden.

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen werden auf Basis des Medienverbrauchs (Strom, Fernwärme, Gas, Heizöl, Holzpellets) aller wesentlichen Hauptstandorte ermittelt. Die konzernweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzierten sich 2021 um 16,1 Prozent auf 7.713 Tonnen (2020: 9.194 Tonnen). Bezogen auf das Basisjahr 2019 hat sich der CO<sub>2</sub>-Ausstoß 2021 damit bereits um 24,1 Prozent reduziert (2020: Reduktion um 9,5 Prozent). Hauptursachen hierfür sind neben einem höherem Ökostrom-Anteil und dem Verkauf des Bereiches Kristallzucht in Eisenach im Juli 2021 auch ein geringerer Gasverbrauch der amerikanischen Standorte sowie von VINCORION. Die direkten Emissionen aus Gas, Heizöl, Diesel und Benzin (Scope 1) beliefen sich dabei auf 3.072 (i. Vj. 3.261

Tonnen), die indirekten Emissionen aus Strom und Fernwärme betragen 2021 insgesamt 4.642 Tonnen (i. Vj. 5.935 Tonnen).

**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 2021 erfolgt die Berichterstattung der Wasserverbräuche und Abfallmengen soweit möglich auf Basis unterjähriger Abrechnungen und valider Schätzungen der restlichen Verbräuche. 2021 wurden an unseren Hauptstandorten 72.009 m<sup>3</sup> Wasser verbraucht (i. Vj. 69.758 m<sup>3</sup>). Der Anstieg resultiert hauptsächlich aus einem erhöhten Wasserverbrauch am Standort Jupiter, Florida, sowie bei VINCORION.

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.

## T21 Wasserverbrauch (in m<sup>3</sup>)

	2021	2020	2019
<b>Gesamt</b>	<b>72.009</b>	<b>69.758</b>	<b>72.117</b>

## T20 Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen der wesentlichen Jenoptik-Hauptstandorte (in MWh und t)

	Energieverbrauch		CO <sub>2</sub> -Emissionen	
	2021	2020*	2021	2020*
Deutschland	48.769	50.672	3.504	4.742
Europa	948	1.211	57	106
Amerika	12.154	12.487	3.916	4.040
Asien/Pazifik	349	448	237	306
<b>Gesamt</b>	<b>62.221</b>	<b>64.817</b>	<b>7.713</b>	<b>9.194</b>
davon Scope 1			3.072	3.261
davon Scope 2			4.642	5.935

\* Werte nicht vergleichbar mit Vorjahr durch Erweiterung der einbezogenen Jenoptik-Hauptstandorte

**Abfall:** Die Erhöhung der Wiederverwendbarkeit bzw. Wiederverwertung zum Beispiel von Elektronikbauteilen spielt in der Produktentwicklung bei Jenoptik eine wichtige Rolle und leistet einen Beitrag zur Reduktion vermeidbarer Abfälle. Im Dezember 2021 wurde Jenoptik hierfür mit dem ASML Sustainability Excellence Award ausgezeichnet (siehe Abschnitt Umweltmanagement).

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

In Deutschland werden die Abfallarten in allen Divisionen systematisch erfasst, kategorisiert und deren Mengen ermittelt. Die Abfallmengen werden dabei konzernweit für alle Hauptstandorte berichtet. Die Menge gefährlicher Abfälle, die in Aufbereitungs- bzw. Entsorgungsanlagen entsorgt wurden, betrug 2021 114 Tonnen (i.Vj. 122 Tonnen\*\*). Die Menge nicht gefährlicher Abfälle reduzierte sich leicht auf 1.240 Tonnen (i.Vj. 1.439 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 Ressourcen-

knappheit ist der sparsame Umgang mit den eingesetzten Stoffen für Jenoptik selbstverständlich. Lieferengpässe im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie konnten durch gezielte Maßnahmen im Lieferantenmanagement, wie zum Beispiel wöchentliche Abstimmungs- und Planungsmeetings mit kritischen Lieferanten sowie die Unterstützung von Lieferanten bei der Beschaffung kritischer Komponenten, 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, wurde 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, sämtlichen Vorgaben bzgl. Konfliktmineralien in Anlehnung an den Dodd-Frank Act und der EU-Konfliktmineralien-Verordnung zu entsprechen. Mit dem Code of Conduct verlangen wir von unseren Lieferanten, dass sie keine Produkte liefern, die gegen diese Vorgaben verstoßen. Zur Risikominimierung nutzen wir für die Abfrage der relevanten Lieferanten seit 2021 eine zentrale, digitale Plattform. Mittels dieser Plattform wird das standardisierte Formular (CMRT) der Responsible Minerals Initiative eingeholt. Die Angaben der Lieferanten werden auf mögliche Risiken geprüft und Maßnahmen zur Minimierung abgeleitet.

#### 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 „Enabler“ ermöglichen wir unseren Kunden, Produktionsprozesse und Produkte effizienter zu gestalten und somit Energie und Ressourcen einzusparen. Die Tabelle T23 gibt eine Übersicht über den Beitrag ausgewählter Jenoptik-Produkte zur Ressourcenschonung.

## T22 Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle (in t)

	2021	2020	2019
Nicht gefährliche Abfälle	1.240	1.439	1.327*
Gefährliche Abfälle	114	122**	160*

\* Werte im Geschäftsbericht 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)

\*\* Abweichung zum im Geschäftsbericht 2020 veröffentlichten Wert i.H.v. 106 t ergeben sich aus jetzt vorliegenden tatsächlichen Abrechnungen

## T23 Produkt-Beitrag zur Ressourcenschonung

Jenoptik-Produkte/Lösungen

### Jenoptik-Diodenlaser und Laseranlagen

für eine Vielzahl von Anwendungsgebieten z. B. in der Automobilindustrie

oder Medizintechnik bei der Behandlung des Grünen Stars in der Augenheilkunde

### Optische Systeme und Komponenten

für die Halbleiterausrüstung oder Informations- und Datenübertragung

... für medizinische Diagnoseverfahren

... Sensorik-Lösungen für die Automobilindustrie im Bereich autonomes Fahren oder der Verkehrsüberwachung

### Messtechnik-Systeme und Anlagen

zur Prüfung von Formen und Rauheiten, insbesondere in der Automobilindustrie stabilisieren Produktionsprozesse und reduzieren Ausfallraten

### Verkehrsüberwachungssysteme

kontrollieren die Einhaltung geltender Vorschriften im Straßenverkehr und verbessern den Verkehrsfluss

Kooperationsvereinbarung mit SFC-Energy zur Steigerung der Verkehrssicherheit mit umweltfreundlichen Technologien

### Grüne Kameras

verbessern die Luftqualität

### Mautkontrollanlagen

auf Bundesstraßen

Beitrag zu Ressourcenschonung, Umwelt- und Gesundheitsschutz

- Effizienteste verfügbare Lichtquellen mit einem Wirkungsgrad von bis zu 70 Prozent schont Ressourcen und ermöglicht effiziente Produktion, insbesondere im Vergleich zu klassischen Bearbeitungsverfahren bei der Bearbeitung hochfester Stähle mit geringerem Gewicht
- Steigerung von Gesundheit und Wohlbefinden durch minimal-invasive Operationsmethoden z. B. in der Augenheilkunde
- Stetige Weiterentwicklung hin zu noch kleineren kristallinen Strukturen in der Halbleiterfertigung erschließt immer neue Einsatzmöglichkeiten
- Maßgeschneiderte Messlösungen von TRIOPTICS prüfen die Bildqualität z. B. von Smartphone-Kameraobjektiven und tragen dazu bei, Ausschuss zu reduzieren
- Verbesserung der Kommunikationsmöglichkeiten und Ausweitung des Internet-Zugangs in abgelegene Regionen
- Effiziente und zeitsparende Produktionsprozesse schonen Ressourcen und verbessern beispielsweise das Datenvolumen bei gleichzeitiger Senkung von Produktionskosten, Abfall und Stromverbrauch
- Thermographie-Lösungen ermöglichen die Überwachung und Optimierung von Solarstrompanels
- Optische Systeme verbessern Bildgebung und Diagnostik in der Echtzeitkrankheitserkennung und steigern Gesundheit und Wohlbefinden
- Bildgebungsverfahren ermöglichen Fortschritte beispielsweise beim autonomen Fahren, verbessern den Verkehrsfluss und reduzieren Emissionen
- 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
- Flexibles Design und lange Einsatzdauern von häufig über 10 Jahren ermöglichen lange Zeit Upgrades und Überholungen und schonen somit Ressourcen
- Erhöhte Sicherheit im Straßenverkehr und auf öffentlichen Plätzen durch Reduktion von Unfällen und resiliente Infrastrukturen
- Verbesserung der Lebensbedingungen durch verringerte Lärmbelastung und Umweltverschmutzung
- Verkehrsüberwachung mit „TraffiPole“ als nachhaltige und umweltbewusste Lösung mit reduziertem Stromverbrauch und Wegfall der Kühlung durch spezielles Design, Gehäuse vollständig aus recyclebaren Materialien und möglichem autarken Betrieb durch Solarpanels
- SFC-Brennstoffzellen-Technologie versorgt Jenoptik-Anlagen zur Geschwindigkeitsüberwachung verlässlich mit umweltfreundlicher Energie
- Average Speed-Kameras verbessern nicht nur die Einhaltung von Tempolimits und den Verkehrsfluss, sondern in sog. „Clean Air Zones“ auch ganz bewusst die Emissionen
- Montage seitlich der Verkehrswege begrenzt Eingriffe in die Umwelt (Installation von Kontrollbrücken entfällt)

## Soziales Engagement/Corporate Citizenship

Junge Menschen zu fördern, in Wissenschaft und Bildung ebenso wie in sozialen Projekten, steht im Zentrum unseres gesellschaftlichen Engagements. Jenoptik unterstützt eine Vielzahl gemeinnütziger Projekte, Organisationen und Initiativen und engagiert sich schwerpunktmäßig in den folgenden drei Förderbereichen:

- Engagement für die junge Generation durch Projekte in **Wissenschaft und Bildung sowie auf sozialem Gebiet**.
- **Kunst und Kulturprojekte** zur attraktiven Gestaltung unserer Unternehmensstandorte.
- Verbesserung der 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 wollen wir das eigene Umfeld aktiv mitgestalten und setzen hier auf enge und langfristige Partnerschaften, die über rein finanzielle Aspekte hinausgehen. Mit unserem Engagement für die Gesellschaft wollen wir auch das Vertrauen

in Jenoptik stärken und die Identifikation der 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 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. 2021 ging das konzernweite Programm „Mitarbeiter\*innen im Ehrenamt“ als weitere Säule im sozialen Engagement in die dritte Runde. Ehrenamt ist ein wichtiges Bindeglied in der Gesellschaft. Viele Jenoptik-Mitarbeiter weltweit engagieren sich und werden durch Jenoptik dabei gefördert.

### T24 Soziales Engagement – Beispielhafte Projekte 2021

Soziales	Jenoptik unterstützt	<ul style="list-style-type: none"> <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 und Rochester Hills</li> <li>• Blutspendenaktionen für One Blood in Jupiter</li> </ul>
Wissenschaft und Bildung	Jenoptik als Partner bei	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experimentarium Imaginata Jena e.V.</li> <li>• Thüringer Nachwuchswettbewerb „Jugend forscht“ sowie „Schüler experimentieren“</li> <li>• Applied Photonics Award</li> <li>• Verbesserung der Bedingungen 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 Kulturprojekte mit Partnern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lichtkunst an der Fassade des Ernst-Abbe-Hochhauses</li> <li>• Eigene Kunstaustellungsreihe tangente</li> <li>• Konzertsommer der Klosterkirche Thalbürgel</li> <li>• Open Air-Kulturfestival „Kulturarena“ der Stadt Jena</li> <li>• Osterbenefizkonzert der Internationalen Jungen Orchesterakademie zugunsten der Elterninitiative für krebskranke Kinder Jena e.V. (fand Corona-bedingt 2021 nicht statt)</li> </ul>

Als Mitglied im Förderkreis „Familienfreundliches Jena e.V.“ unterstützt der Konzern gemeinsam mit zahlreichen Partnern Projekte des „Jenaer Bündnis für Familie“ und Modelle familienfreundlicher Kinderbetreuung: die „Saaleknirpse“ in Jena, die „Wasserstrolche“ in Wedel und den „Talentschuppen“ in Monheim. Für die Schulkinder von Jenoptik-Mitarbeitern gab es erneut ein gemeinsames Feriencamp mit Kindern aus geflüchteten Familien.

Auch das Jahr 2021 war von der weltweiten Corona-Pandemie geprägt, was sich erneut 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 und Umwelt-Projekten. So knüpfte Jenoptik an die Spendenaktion zur Finanzierung von mobilen Endgeräten für Schüler bedürftiger Familien für das Homeschooling vom Jahr 2020 an, unterstützte die Anschaffung eines Luftfilters für eine Grundschule und initiierte eine konzernweite Spendenaktion zugunsten der von der Hochwasserkatastrophe betroffenen Menschen im Ahrtal. In den USA unterstützten Jenoptik-Mitarbeiter die Organisation „One Blood“ mit Blutspendenaktionen sowie bedürftige Menschen mit diversen Initiativen.

Seit 2021 engagiert sich Jenoptik als Hauptsponsor der Imaginata Jena, ein Experimentarium für die Sinne und 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.

2021 schuf Jenoptik die technischen Voraussetzungen für eine moderne Videomapping-Projektion am Ernst-Abbe-Hochhaus Jena und bereichert das Kulturangebot der 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 Enterprise Risk Management-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 Officer 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 beispielsweise dem Slavery and Human Trafficking Statement. Jeweils eigene Verhaltenskodizes für Vertriebspartner und 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 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. Jenoptik arbeitet derzeit aktiv an der Erfüllung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

**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 Hinweis-

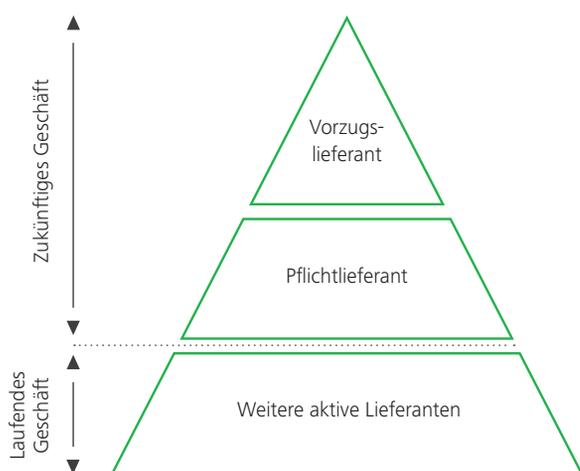
gebersystem verweisen wir auf die Erklärung zur Unternehmensführung ab Seite 26 sowie den Risiko- und Chancenbericht ab Seite 141.

**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 Score Card Ziele und Maßnahmen zu den Punkten Qualität, Logistik, Technologie, Kosten und Nachhaltigkeit festlegen.

Unabhängig vom Beschaffungsvolumen dient unser Verhaltenskodex für Lieferanten oder die gegenseitige Anerkennung gleichwertiger Kodizes als Grundlage für vertragliche Beziehungen. Unser Verhaltenskodex – oder der als gleichwertig anerkannte – beinhaltet unter anderem mindestens 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. Um die Transparenz in der Lieferkette weiter zu steigern, implementierte Jenoptik für die globale Überwachung der Lieferanten hinsichtlich Compliance und Nachhaltigkeit eine zentrale Plattform. In diesem Zusammenhang wurde 2021 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 und als unkritisch bewertete CSR Self-Assessments vorliegen. Diese 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. Bei nicht vollständig ausgefüllten oder mangelhaft bewerteten Self-Assessments wird im Dialog mit den Lieferanten die Ursache ermittelt und gemeinsame Maßnahmen zur Verbesserung der Bewertung eingeleitet. Letztendlich ist ein Abbruch der Lieferbeziehung nicht ausgeschlossen. 2021 lag die CSR-Rate bei 38,0 Prozent. Bis 2022 soll die CSR-Rate 40 Prozent, bis 2025 50 Prozent betragen.

## G15 Lieferanten-Klassifizierung



Der Einkauf im Jenoptik-Konzern ist global aufgestellt und für alle Beschaffungsaktivitäten und das Lieferkettenmanagement zuständig. Die verschiedenen Einkaufskategorien und Warengruppen werden von 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.

## 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 in 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.).

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 Key Performance Indicators (KPIs) zum Qualitätsmanagement im Jenoptik-Konzern zusammen.

Eine Maßnahme zur Sicherstellung und weiteren Verbesserung unserer Qualität sind unsere Prozessoptimierungen (Plan-Do-Check-Act (PDCA) und Leanzyklen), 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. 2021 wurden weitere Module des Computer Aided Quality Systems (CAQ-Systems) für eine effizientere Planung, Durchführung und Auswertung von Geschäftsprozessen imple-

mentiert sowie ein Modul zur Risikobewertung von Produkten und Prozessen (FMEA) erfolgreich aktiviert. Die Division Light & Safety 2021 baute beispielsweise einen „Supplier Quality Development Bereich“ auf, um eine unabhängige Qualitätsprüfung bei der Wareneingangskontrolle und Qualifizierung von Lieferanten zu etablieren.

Neben Zertifizierungen gehören für Jenoptik auch Standardisierungen, Prozessverbesserungen und Tests sowie der ständige Dialog mit Kunden, zum Beispiel durch Analysen der Kundenzufriedenheit, zum Qualitätsmanagement. Unsere Konzernunternehmen befolgen die Vorgaben der Qualitätsmanagement-Norm ISO 9001. Alle Fertigungsstätten sind dabei nach ISO 9001 weltweit zertifiziert. Ausgewählte Gesellschaften erfüllen die Anforderungen des Umweltmanagement-Systems nach ISO 14001.

Die Tabelle T26 zeigt eine Auswahl der im Konzern vorliegenden Zertifizierungen und die 2021 durchgeführten Maßnahmen. Die Division Light & Optics hat eine Multi-Site-Zertifizierung nach den internationalen Standards für Qualitäts- und Umweltmanagement ISO 9001 und ISO 14001 für mehrere Standorte erfolgreich bestanden. Geprüft wurden erfolgreich die Umsetzung der Umweltmanagementnorm ISO 14001:2015 (in Wedel und Essen), die ISO TS 22163 (in Altenstadt) 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) und des TÜV Rheinland 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 Qualifizierungsniveau. Der Fertigungsbereich der Division Light & Production am Standort Shanghai konnte im Herbst erneut erfolgreich ein ISO 9001 Audit der DQS bestehen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 hat VINCORION die Zertifizierung der ISO 27001 erfolgreich abgeschlossen. Dies ist die erste Matrix-Zertifizierung der VINCORION, gültig für die beiden GmbHs mit ihren drei Standorten Wedel, Essen und Altenstadt. Ebenfalls 2021 hat VINCORION die Erst-Zertifizierung des Umweltmanagementsystems erhalten. 2022 wird die Gesellschaft die Integration der Managementsysteme fortsetzen und die bisher getrennten Zertifizierungen für ISO 14001 zusammenführen. Des Weiteren erweitert VINCORION sein Informationssicherheitsmanagementsystem in Richtung einer Zertifizierung nach CMMC, wie sie der amerikanische Markt fordert.

## T25 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> <li>• Police Deployment Matrix (PDM)</li> </ul>
Qualität aus Lieferantenperspektive	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe Lieferantenaudits (Anzahl der Verbesserungen)</li> <li>• Geeignete Lieferanten (Anzahl)</li> <li>• Reklamationsquote</li> <li>• Reklamationskosten</li> <li>• Garantie- und Gewährleistungskosten</li> </ul>

## T26 Zertifizierung im Konzern (Auswahl)

Zertifizierung	Genaue Bezeichnung	Maßnahmen 2021
ISO 9001	Zertifizierung von Qualitätsmanagement-Prozessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matrixzertifizierung aller deutschen Standorte der Light &amp; Optics inkl. der TRIOPTICS GmbH</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>• VINCORION: erfolgreiches Überwachungsaudit JENOPTIK Power Systems GmbH</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> <li>• Re-Zertifizierung / Überwachungsaudit der Light &amp; Safety Standorte in Deutschland, der Schweiz, Österreich und den Niederlanden</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 Produktions- und Entwicklungsbereich 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 27001	Zertifizierung der IT-Sicherheit und Compliance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstzertifizierung als Matrix-Zertifizierung bei VINCORION</li> </ul>
ISO 45001	Zertifizierung des Arbeitsschutzmanagementsystems	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfolgreiche Zertifizierung des Light &amp; Production 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>

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

An die JENOPTIK AG, Jena

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht der JENOPTIK AG, Jena, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen im Abschnitt Angaben zur EU Taxonomieverordnung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben der Gesellschaft, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt Angaben zur EU Taxonomieverordnung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

### Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

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

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten exter-

nen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der im Abschnitt Angaben zur EU-Taxonomieverordnung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

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

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

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

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

## Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der im Abschnitt Angaben zur EU Taxonomieverordnung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

## Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

München, den 16. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink                      ppa. Thomas Groth  
Wirtschaftsprüfer