

Nachhaltigkeitsbericht

Allgemeine Angaben

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Unternehmerisches Handeln ist für Jenoptik neben der Umsetzung wirtschaftlicher Ziele gleichermaßen auch eine Verpflichtung gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Nachhaltigkeit ist Teil unserer Unternehmensstrategie und fest in der Organisation verankert. Als „Enabler“ leisten wir mit unserem Know-how und innovativen Produkten einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher und klimatischer Herausforderungen und ermöglichen Kunden weltweit, effizienter und nachhaltiger zu mehr Ressourcenschonung und Klimaschutz beizutragen.

T32 Liste der Angabepflichten

General Disclosure	ESRS	Seitenverweis
Unser Nachhaltigkeitsverständnis		
Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	BP-1, BP-2	Seite 83f.
Sustainability-Governance		
Rolle und Verantwortlichkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	GOV-1, GOV-2	Seite 84f.
Nachhaltigkeitsbezogene Leistungen in Anreizsystemen	GOV-3	Seite 89f.
Erklärung zur Sorgfaltspflicht	GOV-4	Seite 90
Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	GOV-5	Seite 91f.
Strategie, Ziele, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	SBM-1	Seite 92f.
Stakeholder-Engagement	SBM-2	Seite 95f.
Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	IRO-1	Seite 96f.

Grundlagen des Nachhaltigkeitsberichtes

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wird auf konsolidierter Basis für den Jenoptik-Konzern und die JENOPTIK AG aufgestellt. Er entspricht der Konzern-Nachhaltigkeitserklärung und erfüllt gleichzeitig die Anforderungen nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die Anforderungen an die nichtfinanziellen Berichtspflichten gemäß §§ 289b ff. HGB und 315b bis 315c HGB (zusammengefasste nichtfinanzielle (Konzern-)Erklärung) sowie die Anforderungen des Artikels 8 der EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852. Da die CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) nicht zum 31. Dezember 2025 in Kraft getreten ist, wurde dieser Nachhaltigkeitsbericht unter freiwilliger und vollständiger Nutzung der ESRS aufgestellt und erfüllt damit vollumfänglich die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Weitere Rechtsvorschriften wurden nicht angewendet. Für unsere nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf die JENOPTIK AG nach § 289b HGB haben wir kein Rahmenwerk verwendet, da für unsere Stakeholder eine ESRS-konforme Nachhaltigkeitserklärung von übergeordneter Relevanz ist.

Der Bericht nimmt im Rahmen der wesentlichen Aspekte und der in diesem Zusammenhang angewendeten ESRS-Standards Bezug auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Achtung von Menschenrechten und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs = Impacts, Risks, Opportunities) bzgl. unserer Sozialbelange identifiziert. Wesentliche Risiken aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte haben, liegen nicht vor.

Bestehende Erleichterungen wie z. B. Phase-in oder Quick Fix werden im Rahmen der Berichterstattung genutzt. Auf dieser Basis nicht berichtet werden lediglich die Angaben zu finanziellen Auswirkungen wesentlicher Impacts, Risiken und Chancen, sowie der Prozentsatz von Menschen mit Behinderungen.

Eine Korrektur der Berichterstattung im vergangenen Berichtszeitraum ist im Zusammenhang mit den Angaben zu den Scope 3-Emissionen (upstream) notwendig geworden und ist im Abschnitt „Umweltinformationen“ erläutert.

Konsolidierungskreis und Berichtszeitraum für den Nachhaltigkeitsbericht sind mit dem des Konzernabschlusses identisch und beziehen sich auf das Geschäftsjahr 1. Januar bis 31. Dezember 2025. Angaben zu Strategien, Richtlinien, Maßnahmen, Kennzahlen und Zielen beziehen sich sowohl auf die eigene Geschäftstätigkeit als auch, wenn erforderlich und wesentlich, auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (z. B. die Bewertung in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie die Ermittlung der Scope-3-Emissionen). Maßnahmen und Ziele im Bereich Lieferantenmanagement beziehen sich bspw. ausschließlich auf die vorgelagerte Wertschöpfungskette. Bereits berichtete Kennzahlen enthalten Vergleichsinformationen des Vorjahres.

Angaben im Zusammenhang mit Zeithorizonten und spezifischen Umständen: Für alle Angaben gelten die im Standard vorgeschlagenen Zeithorizonte. Schätzungen von Parametern im Zusammenhang mit der Wertschöpfungskette wurden insbesondere bei der Ermittlung der Scope-3-Emissionen sowie der Schätzung der Arbeitsstunden im Ausland angewendet und werden inkl. dazugehöriger Details wie Quellen, Erstellungsgrundlagen sowie dem Genauigkeitsgrad zusammen mit den Ergebnisunsicherheiten im Abschnitt Umweltinformationen/Scope 3 bzw. im jeweiligen Kapitel näher erläutert.

Der gesamte Nachhaltigkeitsbericht wurde mit einer begrenzten Prüfungssicherheit geprüft und, abgesehen von der Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer, keiner anderweitigen externen Prüfung unterzogen.

Um Dopplungen zu vermeiden, verweist Jenoptik zu einzelnen Aspekten auf andere Inhalte im Lagebericht. Die nachfolgende Auflistung zeigt alle relevanten Bestandteile und Angabepflichten der ESRS, die mittels Verweis aufgenommen wurden. Die genannten Angabepflichten sind durch Referenzierung im Lagebericht kenntlich gemacht und integraler Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsberichts. Weiterführende Informationen zu den Angabepflichten und Grundlagen der Vorbereitung sind im Appendix, Abschnitt „Zusätzliche Angaben und Hinweise“ ab Seite 148f., enthalten. Von der Möglichkeit, Informationen auszulassen, die sich auf geistiges Eigentum, Innovationen und Know-how beziehen, wurde kein Gebrauch gemacht, und sämtliche relevante, geforderten Informationen wurden offengelegt.

T33 ESRS-Angabepflichten, die mittels Verweis aufgenommen wurden nach ESRS 2, BP-2

ESRS-Angabepflicht, die mittels Verweis aufgenommen wurden	Seitenverweis
ESRS 2, SBM-1 Abs. 40a: Produkte, Märkte, Marktposition und Kunden	Seite 28f.: Geschäftsmodell und Märkte
ESRS 2, SMB-1 Abs. 40b: Aufschlüsselung Gesamteinnahmen: Segmentberichterstattung	Seite 48: Ertragslage
ESRS 2, SBM-1 Abs. 40a-iii: Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten	Seite 43: Mitarbeiter

Sustainability Governance

Rolle und Verantwortlichkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die JENOPTIK AG ist eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts. Das zentrale Führungsgremium bildet der Vorstand, der die Gesellschaft in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse mit dem Ziel leitet, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Er berücksichtigt dabei die Belange aller Stakeholder, insbesondere die 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 eingebunden.

Vorstand: Alle Vorstandsmitglieder (namentlich Dr. Stefan Traeger (CEO bis 15. Februar 2026), Dr. Prisca Havranek-Kosicek (CFO), Dr. Ralf Kuschnereit) tragen gemeinsam Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung und entscheiden über Grundsatzfragen der Geschäftspolitik und über die Unternehmensstrategie, in der neben langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch Nachhaltigkeitsziele angemessen berücksichtigt werden, sowie über die Planung mit finanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Zielen. Der Vorstand veranlasst, dass strategische, operative, finanzielle sowie Compliance-bezogene Risiken und Chancen sowie innerhalb dieser Kategorien auch Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen des Risikomanagementprozesses frühzeitig identifiziert, transparent und vergleichbar dargestellt, systematisch bewertet und gesteuert werden. Er berücksichtigt diese Chancen und Risiken bei seinen Entscheidungen über wichtige Transaktionen und in seinem Risikomanagementverfahren. Die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten und KPIs sind in der Prozessbeschreibung „Non-financial Reporting Manual“ definiert und fließen im Rahmen von Vorstands- und Gremiensitzungen in entsprechende Unternehmensentscheidungen mit ein. Im Rahmen der Strategietage des Aufsichtsrats berichtet der Vorstand auch über die ESG-Roadmap sowie die Verankerung der ESG-Strategie im operativen Geschäft. Der Finanzvorstand beschäftigte sich im abgelaufenen Geschäftsjahr im Rahmen der ESG-Committee-Sitzungen u. a. mit (1) der Aktualisierung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (Ergänzung eines weiteren wesentlichen IROs „Inklusion von Menschen mit Behinderungen“), (2) den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Emissionsreduktion (steigende Kundenanforderungen, Transformationsplan, Reduktionsziele), (3) Diversität und Inklusion, (4) dem Aufbau eines nachhaltigen Lieferantenmanagements, (5) mit der Quartals-Performance und der Mittelfrist-Planung der ESG-KPIs (6) sowie der Integration von Nachhaltigkeit im Internen Kontrollsystem und deren weiterer Verzahnung im operativen Geschäft.

Aufgrund der unterschiedlichen Persönlichkeiten, Ausbildungen, beruflichen und persönlichen Werdegänge und der vielfältigen internationalen Erfahrungen seiner Mitglieder verfügt der Vorstand in seiner Gesamtheit über umfassende Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die für den Photonik-Sektor, in dem Jenoptik tätig ist, und ihre Produkte und Standorte relevant sind. Auf Vorstandsebene ist der Finanzvorstand für das Thema Nachhaltigkeit zuständig und verfügt über mehrjährige Erfahrungen im Management von Nachhaltigkeitsthemen.

Lebensläufe der Vorstandsmitglieder siehe

www.jenoptik.de/ueber-jenoptik/management/vorstand-und-executive-management-committee-emc

Verantwortlich für die konzernweite, globale Koordination des Nachhaltigkeitsmanagements von Jenoptik ist der Bereich Investor Relations & Sustainability, der als zentrale Schnittstelle zu sämtlichen Geschäfts- und Fachbereichen fungiert und direkt an den Finanzvorstand berichtet (siehe dazu die Grafik G19). Ein ESG-Committee, bestehend aus den relevanten Vertretern der zentralen und operativen Unternehmensbereiche und geleitet vom Fachbereich Investor Relations & Sustainability, dient als Steuerungsorgan und zentrale Entscheidungsplattform für sämtliche nachhaltigkeitsrelevanten Themen im Konzern. Im ESG-Committee werden zusammen mit dem Finanzvorstand aktuelle Querschnittsthemen und laufende Nachhaltigkeitsprojekte und -initiativen besprochen, die Implementierung von neuen Regularien koordiniert, Prozesse, Strukturen und Inhalte des Nachhaltigkeitsmanagements überprüft und angepasst. Das ESG-Committee trifft zudem notwendige Entscheidungen im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities = IROs) und setzt die Sorgfaltspflichten in diesem Bereich um. Der Finanzvorstand überwacht die festgelegten Ziele im Zusammenhang mit den IROs sowie die Fortschritte bei der Zielerreichung mindestens quartalsweise im Rahmen der ESG-Committee-Sitzungen, diskutiert relevante ESG-Kennzahlen und entscheidet über notwendige Maßnahmen.

Die im Nachhaltigkeitsmanagement aktiven Mitarbeiter bilden sich regelmäßig über Schulungen und Webinare weiter, verfügen über zertifizierte Fähigkeiten und Kenntnisse, nehmen an Expertenrunden zu diversen Nachhaltigkeitsthemen teil oder sind Mitglied im Arbeitskreis Nachhaltigkeit des Deutschen Aktieninstituts sowie des Deutschen Investor Relations Verbandes. Auf Vorstandsebene ist das erforderliche Fachwissen aufgrund der Arbeitshistorie vollumfänglich vorhanden. Durch die monatlichen Sitzungen des ESG-Committees wird das nachhaltigkeitsbezogene Fachwissen in Bezug auf die Nachhaltigkeitsthemen sowohl auf Arbeits- als auch auf Managementebene vertieft. Somit können wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Jenoptik-Geschäftstätigkeit und -Wertschöpfungskette umfassend berücksichtigt und notwendige strategische Anpassungen vorgenommen werden. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Geschäftsbereichen und dem Zentralbereich Compliance & Risk Management wird erreicht, dass die im Unternehmen vorhandenen Fähigkeiten in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen auch bei der Bewertung der Risiken und Chancen des Unternehmens berücksichtigt werden.

Der Vorstand der JENOPTIK AG verantwortet zudem das Interne Kontrollsystem (IKS) innerhalb des Konzerns, welches Finanz- und Nicht-Finanzrisiken (auch zur ESG-Organisation und Nachhaltigkeitsberichterstattung) und ihre Steuerung zum Gegenstand hat. Hierbei werden auch wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Prozessrisiken systematisch betrachtet. Die Ausgestaltung der Kontrollen zu bestehenden organisatorischen Sicherungsmaßnahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde 2025 weiter ausgebaut und in einer Prozessbeschreibung in Form von Überwachungsmaßnahmen mit klaren Zuständigkeiten zum ESG-Reporting sowie zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse dokumentiert. Nachhaltigkeitsrisiken wurden in die Risiko-Kontroll-Matrix integriert und in das Jenoptik-IKS-System aufgenommen. Neben Kontrollen und Sicherungsmaßnahmen im quartalsweisen ESG-Reporting wurden ferner Prozesse automatisiert (z. B. im Bereich Arbeitssicherheit) und somit sicherer und digitaler über das zentrale Reporting-System abgewickelt. Das IKS beinhaltet auch Kontrollprozesse zu den wesentlichen IROs im Bereich Energieverbrauch und Emissionen sowie Arbeitssicherheit. Die Interne Revision, die das IKS verantwortet, ist dem Finanzvorstand der JENOPTIK AG unterstellt und unterstützt den Vorstand bei der Erreichung seiner finanziellen und nichtfinanziellen Ziele. Der Leiter der Internen Revision informiert Vorstand, Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat regelmäßig zum Status des IKS.

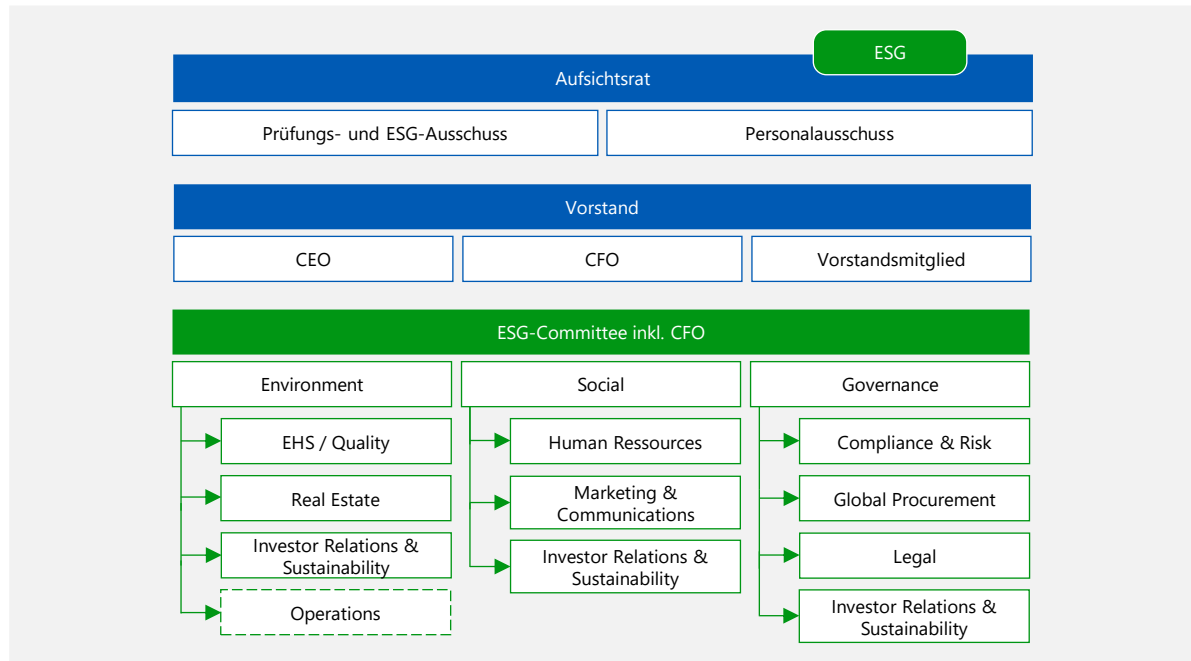
Siehe hierzu auch Angaben zu GOV-5 sowie Angaben zu „Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung“ auf Seite 91

Außerdem informiert sich der Vorstand regelmäßig über die Erfüllung der Anforderungen aus den globalen menschen- und umweltrechtlichen Regularien, sowohl bezogen auf den eigenen Geschäftsbereich inkl. der Mehrheitsbeteiligungen als auch die Lieferkette (bspw. Deutsches Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz („LkSG“)).

Zusätzliche Informationen im Abschnitt Risikomanagement ab Seite 68f.

Der Aufsichtsrat hat unverändert zum Vorjahr festgelegt, dass dem Vorstand mindestens eine Frau angehören soll. Bei einem dreiköpfigen Vorstand entspricht das einer Geschlechterquote von mindestens 33 Prozent Frauen. In der Besetzung des Vorstands zum 31. Dezember 2025 wird diese Quote durch Dr. Prisca Havranek-Kosicek als Finanzvorstand erfüllt. Als weitere Diversitätsvorgaben für den Vorstand werden die Vorgaben der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats beachtet, wonach für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern eine Altersgrenze von maximal 65 Jahren zum Zeitpunkt der Bestellung gilt. Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll kodexkonform für längstens drei Jahre erfolgen, sofern der Aufsichtsrat nicht im Einzelfall bei Vorliegen besonderer Gründe eine längere Erstbestellungsdauer vereinbart. Ziel des Diversitätskonzepts für den Vorstand ist, dass sich die Vorstandsmitglieder in ihrer Gesamtheit im Hinblick auf ihre Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen bestmöglich ergänzen.

G19 Rolle und Verantwortlichkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane



Aufsichtsrat: Der Aufsichtsrat der JENOPTIK AG ist paritätisch besetzt und besteht gemäß § 11 der Satzung grundsätzlich aus zwölf Mitgliedern. Sechs Mitglieder werden von den Aktionären in der Hauptversammlung, sechs Mitglieder nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes von den Arbeitnehmern gewählt. Zum 31. Dezember 2025 gehörten dem Aufsichtsrat aufgrund der vorzeitigen Amtsniederlegung eines Anteilseignervertreeters vorübergehend elf Mitglieder an (i. Vj. zwölf Mitglieder).

Nachhaltigkeit und die damit verbundenen Querschnittsthemen sind für Jenoptik von so wesentlicher Bedeutung, dass sie bei der Aufsicht und Überwachung des unternehmerischen Handelns durch den Aufsichtsrat in der Verantwortung des Gesamtplenums belassen wurden. Allerdings berühren zahlreiche Aspekte auch die Aufgabenbereiche des Personalausschusses (zum Beispiel nichtfinanzielle Ziele in der Vorstandsvergütung) sowie des Prüfungs- und ESG-Ausschusses im Aufsichtsrat (Reporting und Planung der Nachhaltigkeits-KPIs, die Einbeziehung von Nachhaltigkeitszielen in das Risiko- und Chancenmanagement, das Interne Kontrollsystem und das Compliance-Management-System, die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts). So befasst sich der Prüfungs- und ESG-Ausschuss im Rahmen der Quartalsmitteilungen und Zwischenberichte stets auch mit den relevanten ESG-Kennzahlen zur Messung ausgewählter Nachhaltigkeitsziele.

Ende 2024 hat der Aufsichtsrat entschieden, aufgrund der besonderen und weiter wachsenden Bedeutung der ESG-Themen und der im Prüfungsausschuss vorhandenen Fachexpertise, dem Prüfungsausschuss auch in Bezug auf sonstige, nicht rechnungslegungsbezogene Nachhaltigkeitsthemen eine stärkere vorbereitende Rolle zuzuweisen. In dem vierköpfigen Ausschuss ist zudem eine intensivere und effizientere Diskussion nachhaltigkeitsbezogener Themen möglich als in dem zwölfköpfigen Gesamtgremium. Der Vorstand, aber auch Vertreter von Investor Relations & Sustainability, der Internen Revision, des Bereichs Compliance & Risk Management sowie weiterer Fachbereiche berichten regelmäßig direkt an den Prüfungs- und ESG-Ausschuss; Investor Relations & Sustainability mindestens in quartalsweisem Turnus. Der Gesamtaufichtsrat beschäftigt sich darüber hinaus jedoch weiterhin regelmäßig mit der Nachhaltigkeitsstrategie des Vorstands, erhält Status-Updates zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, einschließlich der ESG-Aufbauorganisation und der Verankerung der ESG-Strategie im operativen Geschäft, und stimmt Anpassungen und Aktualisierungen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zu. Damit wird eine regelmäßige Überwachung der festgelegten Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritte bei der Zielerreichung sowie der Umsetzung der Sorgfaltspflicht in diesem Bereich sichergestellt.

Gemeinsam beachten Vorstand und Aufsichtsrat die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Nachhaltigkeit bei ihren Entscheidungen über wichtige Transaktionen und dem Risikomanagementverfahren sowie etwaigen Kompromissen im Zusammenhang mit diesen IROs.

Im Berichtszeitraum 2025 beschäftigte sich der Aufsichtsrat in drei seiner Sitzungen mit dem Status der nichtfinanziellen KPIs. In der März-Sitzung rechnete der Aufsichtsrat zudem die Zielerreichung der ESG-Ziele in der Tantieme sowie der langfristigen Vergütung des Vorstands ab und beschäftigte sich ausführlich mit der Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts. In der Aufsichtsratsitzung im Juni waren Schwerpunkte der ESG-Themen zusätzlich eine Benchmark-Analyse zur Taxonomie und zum CSRD-Bericht, ein Update zu neuen Gesetzesvorhaben im ESG-Bereich und der Umsetzungsstand von Empfehlungen des Prüfers des Nachhaltigkeitsberichts 2024. In der Dezembersitzung legte der Aufsichtsrat die quantitativen ESG-KPI für die Vorstandsvergütung 2026 fest und beschäftigte sich mit der ESG-Strategie des Vorstands. Der Vorstand stellte dem Gremium zudem die aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse vor, die die Aufnahme eines weiteren IROs aus dem Bereich S1 (Inklusion von Menschen mit Behinderungen) beinhaltet.

Der Prüfungs- und ESG-Ausschuss beschäftigt sich vorbereitend für den Aufsichtsrat in jeder Sitzung mit dem Performance Review der nichtfinanziellen KPIs sowie ab Mai 2025 quartalsweise mit neuen Gesetzesvorhaben im Bereich der ESG-Regulatorik. In seiner Maisitzung beschäftigte sich der Ausschuss zusätzlich mit einer Benchmark-Analyse zur Taxonomie und zum CSRD-Bericht. Im August 2025 wurde dem Ausschuss die vom Vorstand aktualisierte und um einen weiteren IRO ergänzte doppelte Wesentlichkeitsanalyse vorgestellt. Er erhielt zudem ein Update zur Verankerung der Umweltstrategie in der globalen Organisation sowie zur Aufbauorganisation der ESG-Gremien im Konzern. In der November-Sitzung wurden die ESG-Planung für das Folgejahr, die ESG-Mittelfristziele bis 2030 sowie der Zeitplan für die Erstellung des nächsten Nachhaltigkeitsberichts diskutiert.

Beide Gremien beschäftigten sich zudem ausführlich mit der Erstellung und den Entwürfen dieses Nachhaltigkeitsberichts. Alle dem Aufsichtsrat und dem Prüfungs- und ESG-Ausschuss zur Vorbereitung übersandten Unterlagen wurden in den Sitzungen von Vorstand und Vertretern des Bereichs Investor Relations & Sustainability erläutert.

Dezierte ESG- und Nachhaltigkeitsexpertise im Aufsichtsrat ist insbesondere bei vier Mitgliedern (namentlich Frau Elke Eckstein, Herrn Andreas Gerstenmayer, Frau Daniela Mattheus und Herrn Thomas Spitzenfeil) vorhanden, die aufgrund ihrer bisherigen oder aktuellen Tätigkeiten, insbesondere in verschiedenen Kontrollgremien, dabei auch in verschiedenen Prüfungsausschüssen, über umfassende Expertise in der Rechnungslegung und Abschlussprüfung und zugleich über Expertise und Fachwissen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung verfügen. Prüfungs- und ESG-Ausschuss und Aufsichtsrat können somit die wesentlichen IROs im Zusammenhang mit der Jenoptik-Geschäftstätigkeit und -Wertschöpfungskette umfassend einschätzen. Die Aufsichtsratsvorsitzende Frau Daniela Mattheus ist neben ihren verschiedenen Aufsichtsratsmandaten auch ehrenamtliche Präsidentin der Financial Expert Association e. V. und Mitglied des zugehörigen Arbeitskreises Nachhaltigkeit und verfügt über eine CSRS-Zertifizierung des Accovalist Instituts. Sie absolvierte eine Weiterbildung als „Certified Sustainability Reporting Specialist“ und beteiligt sich zudem aktiv an der Erörterung der aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung in Fachgremien und bringt diese zusätzliche Expertise als stellvertretende Ausschussvorsitzende in den Prüfungs- und ESG-Ausschuss ein.

Die Aufsichtsratsmitglieder sind in ihrer Gesamtheit mit dem Photonik-Sektor, in dem Jenoptik tätig ist, und ihren Produkten vertraut und verfügen über Erfahrungen, die für die geografischen Standorte des Unternehmens relevant sind. Spezifische Industrie- und Branchenerfahrung liegt bei mindestens sieben Mitgliedern vor. Zum 31. Dezember 2025 sind alle fünf Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat, d. h. 45,5 Prozent vom Gesamtgremium, nach Auffassung des Aufsichtsrats unabhängig (i. Vj. 41,7 Prozent des Gesamtgremiums). In Übereinstimmung mit seinem Diversity Statement gehören dem Aufsichtsrat aktuell mindestens drei Mitglieder an, die über eine umfangreiche internationale Erfahrung verfügen. Mit drei Frauen auf Anteilseigner- und drei Frauen auf Arbeitnehmerseite wird die durch das Aktiengesetz geforderte Quote von mindestens 30 Prozent Frauen mit aktuell 54,5 Prozent zum Bilanzstichtag übererfüllt (i. Vj. 50,0 Prozent).

Nachhaltigkeitsbezogene Leistungen in Anreizsystemen

Im Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands werden durch klare Ziele Anreize zur Umsetzung der Unternehmensstrategie gesetzt. Das Vergütungssystem ist dabei sowohl an langfristigen (in der Regel vierjährigen) als auch an kurzfristigen (d. h. einjährigen) Zielen des Konzerns ausgerichtet. Bei der JENOPTIK AG ist der Aufsichtsrat für die Beschlussfassung über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und die Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder zuständig. Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Nachhaltigkeitsbezogene Aspekte sind sowohl in der kurzfristigen, einjährigen als auch der langfristigen, variablen Vergütung des Vorstands enthalten. Die einjährige Tantieme basiert auf dem Erreichen bestimmter Ziele innerhalb eines Geschäftsjahres und wird im Folgejahr ausgezahlt. Der sich aus der Zielerreichung ergebende Tantiemebetrag wird dabei mit einem Multiplikator multipliziert, der sich zwischen 0,8 und 1,2 bewegen kann. Dieser Multiplikator wird auf Basis der individuellen Leistung des Vorstands sowie der Erreichung konkreter Nachhaltigkeitsziele bestimmt, die in der Tabelle T34 im Einzelnen dargestellt sind.

Darüber hinaus besteht die variable Vergütung des Vorstands aus einer mehrjährigen Komponente in Form von Performance Shares. Für jede gewährte Tranche der Performance Shares wird nach Ablauf einer vierjährigen Performance-Periode die Zielerreichung ermittelt. Mit einer Gewichtung von insgesamt 20 Prozent am Anteil der mehrjährigen Komponente wird hier die Erreichung von jährlich neu festzulegenden langfristigen ESG-Zielen berücksichtigt. Die für das Geschäftsjahr 2025 vereinbarten ESG-Ziele enthalten auch ein klimabezogenes Ziel einschließlich eines THG-Emissionsreduktionsziels (siehe Tabelle T35).

Die vereinbarten nachhaltigkeitsbezogenen Leistungsparameter (Mindestzielwert, Zielwert 100 Prozent, Maximalzielwert) sind als Leistungsrichtwerte zu betrachten.

Die einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Ziele in der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind den nachfolgenden Tabellen T34 und T35 zu entnehmen:

T34 ESG-Ziele und Zielerreichung im Multiplikator 2025

		Ziel 2025	IST-Wert 2025
Ökostrom-Rate	Aktive Reduktion der CO ₂ -Emissionen: Ökostrom-Anteil der Hauptproduktionsstandorte am Gesamtstrombedarf	96,0 %	96,8 %
Mitarbeiterzufriedenheit	Globaler Engagement Score: Engagement unserer Mitarbeiter, d. h. Anteil unserer Mitarbeiter, die sich positiv mit ihren Aufgaben bei Jenoptik identifizieren und sich aktiv einbringen	better than global benchmark ¹ , nicht aber weniger als 75 % ²	73,0 %
CSR-Rate	Steigerung der Transparenz in der Lieferkette 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	62,0 %	64,0 %

¹ Wird jährlich auf Basis von Qualtrics ermittelt (Umfrage zur Ermittlung des Engagement Score)

² D. h., nicht weniger als 75 % der an der Umfrage teilgenommenen Mitarbeiter identifizieren sich positiv mit Jenoptik und bringen sich aktiv ein

T35 Zielvereinbarung ESG-Ziele 2025 (LTI)

		Gewichtung
CO ₂ -Reduktion ¹	Aktive Reduktion der CO ₂ -Emissionen (Scope 1+2) im Vergleich zum Basisjahr 2019	1/3
Diversity-Rate	Steigerung der Diversität: Anteil der Führungskräfte mit int. Herkunft und weiblicher Führungskräfte Berechnung: $\sim \frac{1}{2}$ (Anteil internationaler Führungskräfte + Anteil weiblicher Führungskräfte)	1/6
Ausbildungsquote	Zielsetzung ist die schrittweise Erhöhung der Ausbildungsquote auf Industriedurchschnitt	1/6
Vitality Index	Steigerung der Innovationskraft: prozentualer Umsatzanteil von Produkten und Leistungen, die innerhalb der letzten drei Jahre entwickelt wurden	1/3

¹ Gemäß Datenbasis und Scope der testierten Nachhaltigkeitserklärung des Jenoptik-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr. Im Falle von M&A-Aktivitäten wird das Ziel in Orientierung an die Bedingungen der Science Based Targets Initiative (SBTi) angepasst

Im Geschäftsjahr 2025 betrug der Anteil der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen abhängt, einschließlich des Performance-Faktors (Multiplikator) im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung, 20,0 Prozent. Der Prozentsatz der Gesamtvergütung, der von klimabezogenen Zielen abhängt, betrug 4,08 Prozent (i. Vj. 3,15 Prozent). Bei der Ermittlung des Multiplikators der einjährigen variablen Vergütung wurde im Rahmen einer Gesamtbetrachtung u. a. die Erhöhung des Ökostrom-Anteils der Hauptstandorte am Gesamtstrombedarf auf 96 Prozent als ein vorab definiertes klimabezogenes Ziel berücksichtigt. Berücksichtigt wurden ferner Ziele in Bezug auf die Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Transparenz in der Lieferkette (siehe Tabelle T34). Eine genaue prozentuale Zuordnung des klimabezogenen Ziels bzw. des gesamten Anteils der variablen Vergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen abhängt, ist jedoch nicht möglich, da bei der Festlegung des Multiplikators neben den ESG-Zielen auch die individuelle und die kollektive Leistung der Vorstandsmitglieder Berücksichtigung findet und vom Aufsichtsrat hieraus nur ein Gesamtwert gebildet wird. Im Geschäftsjahr 2025 wurden vom Personalausschuss bei seiner Empfehlung zur Festlegung des Multiplikators in Höhe von 1,00 (i. Vj. 0,95 Prozent) die Übererfüllung der in Tabelle T34 dargestellten ESG-Ziele Ökostrom-Rate und CSR-Rate und die Erreichung des Globalen Benchmarks von 73 Prozent bei der Mitarbeiterzufriedenheit berücksichtigt, wobei insbesondere auch der Anstieg der Teilnahmequote an der Mitarbeiterbefragung positiv bewertet wurde. Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung in die Abwägung sind zudem auch die erfolgreiche organisatorische Umsetzung der neuen SBU-Struktur und die getroffenen Kostensenkungsmaßnahmen in einem insgesamt herausfordernden wirtschaftlichen und geopolitischen Umfeld eingeflossen. Die in der langjährigen variablen Vergütung (Performance Shares) seit dem Geschäftsjahr 2023 berücksichtigten ESG-Ziele werden erstmalig im Rahmen der anerkannten Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2026 abgerechnet.

Die Mitglieder des **Aufsichtsrats** erhalten in Übereinstimmung mit der Anregung G. 18 des Deutschen Corporate Governance Kodex für ihre Tätigkeit ausschließlich eine fixe, in der Satzung festgelegte Vergütung. Aus diesem Grund gibt es auch keine nachhaltigkeitsbezogenen Ziele in der Vergütung des Aufsichtsrats. Änderungen oder die Beibehaltung der für den Aufsichtsrat in der Satzung festgelegten Vergütung werden durch die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre beschlossen.

Erklärungen zur Sorgfaltspflicht

Jenoptik integriert Nachhaltigkeit umfassend in die Geschäftstätigkeit. Dies umfasst Strategie- und Geschäftsentwicklung, Berichterstattung, Risikomanagement und Konzernpolitik. Dadurch schaffen wir die Basis für eine nachhaltige Governance und werden den Anforderungen unserer Stakeholder gerecht. Sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat beschäftigen sich strukturiert, regelmäßig und intensiv mit dem zentralen Management von Umwelt- und Klimaschutzthemen, sozialen sowie Governance-Aspekten. Die nachfolgende Übersicht zeigt, in welchen Abschnitten dieses Berichts eine detailliertere Erläuterung zu den Kernelementen der Sorgfaltspflichten zu finden ist.

T36 ESRS-Angabepflichten

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2: Allgemeine Angaben/GOV-2, Seite 84 sowie Bericht des Aufsichtsrats Seite 8, Erklärung zur Unternehmensführung Seite 153f. ESRS 2 GOV-3: Allgemeine Angaben/GOV-3, Seite 89 sowie Vergütungsbericht Seite 170 ESRS 2 SBM-3: Allgemeine Angaben/SBM-3 Seite 100 sowie Wesentlichkeitsanalyse Seite 96
b) Einbeziehung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2: Seite 84 ESRS 2 SBM-2: Seite 95 ESRS 2 IRO-1: Wesentlichkeitsanalyse Seite 96 ESRS 2 MDR-P: Seite 92f. Themenbezogene ESRS-S1-2, Seite 125f., ESRS-E1-2 Seite 104f.
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	ESRS 2 IRO-1: Wesentlichkeitsanalyse Seite 96 ESRS 2 SBM-3: Strategie/Wesentlichkeitsanalyse Seite 100
d) Maßnahmen gegen diese Auswirkungen	ESRS 2 MDR-A: Themenbezogene ESRS: bzgl. Maßnahmen Umweltaspekte ESRS-E1-3 Seite 105 und Übergangspläne Umweltaspekte ESRS-E1-1, Seite 104; soziale Aspekte Seite 123f.; ESRS-S1-4, Seite 130f. sowie Governance ESRS-G1, Seite 140f.
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2 MDR-M: ESG-Reporting (quartalsweise) Seiten 86 und 92 Verankerung in Konzernfinanzierung und Vergütung ESRS 2 MDR-T: Übersicht Seite 96 Themenbezogene ESRS in Bezug auf Parameter und Ziele: Umweltaspekte ESRS-E1-4, Seite 107, ESRS-E1-5, Seite 107f., ESRS E1-6, Seite 108f. Soziale Aspekte: ESRS-S1-5, S1-6, S1-7, Seite 127f.; S1-8, S1-10, S1-11, S1-15 Seite 134f.; S1-9, S1-12, S1-16 Seite 137f. sowie S1-14 auf Seite 139 Governance Aspekte: ESRS-G1-4 auf Seite 147

Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Das bei Jenoptik eingerichtete Interne Kontrollsystem (IKS) soll insbesondere die Sicherheit und Effizienz der Geschäftsabwicklung sowie die Zuverlässigkeit der Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung gewährleisten. Das IKS hat Finanz- und Nicht-Finanzrisiken inkl. Nachhaltigkeitsthemen und Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie ihre Steuerung zum Gegenstand und ist neben dem Risiko- und Compliance-Management-System wesentlicher Bestandteil der Corporate Governance. Es umfasst technische und organisatorische Regelungen und Kontrollschritte zur Einhaltung von Richtlinien und Abwehr von Schäden sowie klare Verantwortlichkeiten und Funktionstrennungen unter Wahrung des Vier-Augen-Prinzips. Das IKS soll insbesondere die Sicherheit und Effizienz der Geschäftsabwicklung, die Konformität mit geltenden Gesetzen und Regularien sowie die Zuverlässigkeit der Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung gewährleisten.

Weitere Informationen zum Internen Kontrollsystem siehe Lagebericht, Risiko- und Chancenbericht Seite 65ff.

Der Bereich Investor Relations & Sustainability koordiniert die konzernweite Nachhaltigkeitsberichterstattung, die sowohl alle quantitativen als auch qualitativen Anforderungen der CSRD umfasst, und ist für die Steuerung des Prozesses für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verantwortlich. Die Verantwortung für die Einhaltung der Richtlinien und Gesetzesanforderungen liegt in den jeweiligen Fachbereichen, die dies durch entsprechende Kontrollhandlungen adressieren. Neben der Prüfung und Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips auf Fachbereichsebene werden die ESG-Kennzahlen auf Quartalsebene zusätzlich zentral durch das ESG-Controlling sowie den Bereich Investors Relations & Sustainability geprüft und inkl. einer Risikobetrachtung an die Leitungsgremien des Konzerns berichtet.

Das formale Risikomanagement und Interne Kontrollsystem in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde 2025 weiter ausgebaut und um Prozessbeschreibungen sowie interne Kontrollen ergänzt. Neben Kontrollen und Sicherungsmaßnahmen im quartalsweisen ESG-Reporting wurden ferner Prozesse formalisiert (z. B. im Bereich Arbeitssicherheit) und digitaler über das zentrale Reporting-System abgewickelt. Das Jenoptik-IKS-System beinhaltet auch Kontrollprozesse zu den wesentlichen Kennzahlen im Bereich Energieverbrauch und Emissionen sowie Arbeitssicherheit. Derzeit erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an Vorstand, Prüfungs- und ESG-Ausschuss und Aufsichtsrat, u. a. zu Risiken im Bereich Nachhaltigkeit. Zudem erfolgen zweimal jährlich Risiko-Assessments mit den Zentralbereichen und Segmenten. In einem internen Audit wurde zudem die Ordnungsmäßigkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung prozessual und ergebnisorientiert geprüft. Hinsichtlich des Risikos einer unvollständigen Berichterstattung wurde die Compliance der CSRD-Berichterstattung in Bezug auf qualitative Anforderungen analog durch die involvierten Fachbereiche unter anderem durch Abgleich mit der Datenpunktliste der EFRAG sichergestellt. Die Experten aus den jeweiligen Fachbereichen haben den Bericht auf Grundlage der ESRS erstellt. Die Kontrolle der Vollständigkeit erfolgt durch die Experten der jeweiligen Fachbereiche. Den Abgleich hinsichtlich Vollständigkeit übernimmt der Bereich Investor Relations & Sustainability. Die Qualitätssicherung der Inhalte folgt dem bereits implementierten Prozess der Geschäftsberichterstellung.

2024 wurde bei allen Konzerngesellschaften ein IKS-Self-Assessment durchgeführt, welches Finanz- und Nicht-Finanzrisiken (auch zur ESG-Organisation und Nachhaltigkeitsberichterstattung) und ihre Steuerung zum Gegenstand hatte. Dieses Assessment findet in einem zweijährigen Zyklus abwechselnd zu Compliance-Interviews statt, das nächste Assessment ist für 2026 geplant. Die Detailangaben zum Vorgehen der Compliance-Risikoanalyse, von der die Compliance-Interviews einen Bestandteil bilden, folgen im Abschnitt des G1-Standards.

Für weiterführende Informationen zum Risikomanagement und Internen Kontrollsystem siehe Risikobericht ab Seite 65ff.

Strategie, Ziele und Geschäftsmodell

Strategie

Unternehmerisches Handeln ist für Jenoptik neben der Umsetzung wirtschaftlicher Ziele gleichermaßen auch eine Verpflichtung gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Gemeinsam mit unseren Kunden gestalten wir zukunftsweisende Trends in den Bereichen Digitalisierung, Gesundheit, Mobilität und Nachhaltigkeit. Als „Enabler“ leisten wir dabei mit unserem Know-how und innovativen Produkten einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher und klimatischer Herausforderungen und ermöglichen Kunden weltweit, effizienter und nachhaltiger zu mehr Ressourcenschonung und Klimaschutz beizutragen. Die Strategie von Jenoptik sieht die Fokussierung auf photonische Kernmärkte vor und baut dementsprechend auf dem „Enabler-Prinzip“ auf. Jenoptik kann mit ihren photonischen Lösungen Mehrwert für ihre Stakeholder – zum Beispiel Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre – schaffen. Als Zulieferer für die Halbleiterausstattungsindustrie unterstützen wir beispielsweise die Herstellung von immer leistungsfähigeren und zugleich energiesparenden Mikrochips und ermöglichen neue Verfahren der Chipherstellung mit reduzierten Mehrfachstrukturierungsschritten. Medizintechnische Produkte der SBU Biophotonics steigern bspw. Gesundheit und Wohlbefinden. Unsere Lösungen in der Verkehrstechnik aus dem Bereich Smart Mobility Solutions tragen dazu bei, Städte und Gemeinden in Bezug auf den Straßenverkehr sicherer zu machen. Auch SPECTARIS kommt zu dem Ergebnis, dass photonische Lösungen aufgrund ihrer Eigenschaften, Anwendungen und Wirkungen einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen leisten und bis 2030 mindestens 11 Prozent der globalen Treibhausgasemissionen vermeiden. Sie ermöglichen ressourcenschonende Produktionsprozesse, Materialeinsparungen sowie einen reduzierten Energieverbrauch.

Als Unterstützerin des 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.

Jenoptik berichtet den Konzernumsatz nach Segmenten. Dabei ist der gesamte Umsatz dem Anwendungsbereich der ESRS zuzurechnen. Jenoptik ist nicht in Bereichen fossiler Brennstoffe (Kohle, Gas, Öl), umstrittener Waffen, der Herstellung von Chemikalien oder Tabak tätig.

Siehe Kapitel „Ertragslage“ ab Seite 48f.

Weiterführende Informationen zur Strategie siehe Kapitel „Ziele und Strategien“ ab Seite 32f. dieses Geschäftsberichts

Aussagen zu unseren Produkten und Dienstleistungen sowie bedeutenden Märkten und Kundengruppen sind Bestandteil des Kapitels „Geschäftsmodell und Märkte“ ab Seite 28f. im Geschäftsbericht. Für Aussagen zu Umsatzerlösen sowie Mitarbeitern nach SBUs siehe Lagebericht ab Seite 43f.

Aussagen zu unseren Mitarbeiter nach Regionen sind im Abschnitt „Mitarbeiter“ auf Seite 43f. des Lageberichts zu finden

Nachhaltigkeitsziele: Unsere Nachhaltigkeitsziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance konzentrieren sich auf unsere wichtigsten Ressourcen: den Schutz des Klimas, unsere eigenen Mitarbeiter sowie die verantwortungsvolle Führung des Unternehmens. Sie beziehen sich auf den gesamten Jenoptik-Konzern und werden in den themenspezifischen Abschnitten dieser Erklärung ausführlich erläutert. Bestimmte Produktgruppen, Kunden oder geografische Gebiete stehen dabei ggf. unterjährig im Fokus. Unsere eigenen Mitarbeiter und Auszubildenden standen im Fokus der Personalarbeit und des Recruitings, um mehr Vielfalt (Diversity-Rate) und eine höhere Ausbildungsquote zu erreichen.

Jenoptik konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr die Nachhaltigkeitsziele 2025 fast vollumfänglich erreichen. Neue, mittelfristige Ziele 2030 wurden gemeinsam mit dem Management erarbeitet und fließen in die Unternehmensstrategie sowie die Vergütung ein. Sie sind in folgender Übersicht zusammenfassend dargestellt.

T37 Übersicht wesentliche Nachhaltigkeitsziele

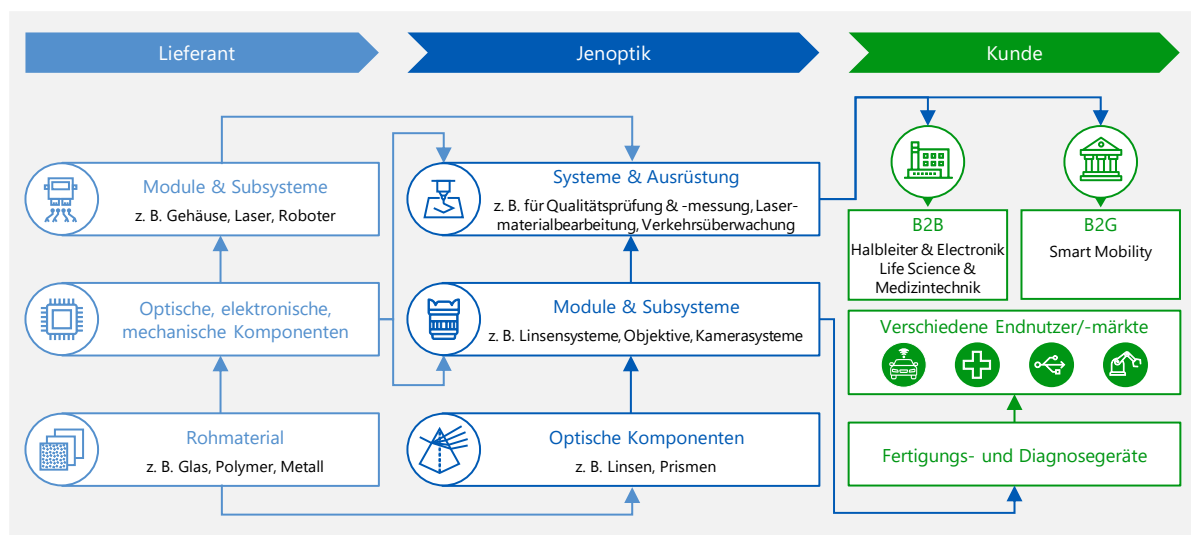
Aspekte	Leistungsindikatoren	Basisjahr 2019	2025	Target 2025	Target 2030
Environment	Ökostrom-Anteil	63,1 %	96,8 %	> 90 %	100 %
	CO ₂ -Reduktion ggü. Basisjahr 2019	- (10.161 t)	59,0 %	> 55 %	> 70 %
	Erreichung Net Zero (Scope 1+2) bis spätestens 2035				
Social	Diversity-Rate	25,5 %	31,0 %	> 33 %	> 33 %
	Engagement Score	72 %	73,0 %	better than global benchmark	better than global benchmark
	Ausbildungsquote	3,8 %	4,5 %	> 4 %	> 4,5 %
Governance/Lieferkette	CSR-Rate	25,4 %	64,0 %	50 %	neues Ziel in Entwicklung

Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Jenoptik ist mit dem überwiegenden Teil des Leistungsspektrums im Photonik-Markt tätig und Anbieter von Investitionsgütern. Damit ist der Konzern vorrangig Technologiepartner von Industrieunternehmen und öffentlichen Auftraggebern. Das Portfolio umfasst OEM- bzw. Standardkomponenten, Module und Subsysteme bis hin zu komplexen Systemen und Produktionsanlagen insbesondere für die Wachstumsfelder Halbleiter, Medizintechnik, Messtechnik sowie Smart Mobility. Auch umfassende Gesamtlösungen und komplette Betreibermodelle gehören zum Leistungsspektrum. Jenoptik kann als „Enabler“ mit seinen photonischen Lösungen signifikanten Mehrwert schaffen und zielt entsprechend auf überdurchschnittliches Wachstum und eine Profitabilitätssteigerung.

Als Technologie-Konzern ist Jenoptik auf verschiedene Rohstoffe, Materialien sowie Dienstleistungen angewiesen, die das Unternehmen von einer globalen Lieferantenbasis bezieht. Mehr als die Hälfte unserer direkten Lieferanten und auch unseres Einkaufsvolumens kommen aus Deutschland. Die wichtigsten Warengruppenbereiche im direkten Einkauf sind dabei Optiken, Mechaniken und Elektronik, welche auf mineralischen, metallischen und fossilen Rohstoffen basieren und mit den Abbau- und Verarbeitungsprozessen verbunden sind. Im indirekten Einkauf werden Güter und Dienstleistungen zum einen zur Unterstützung des Bereichs Facility Management, zum anderen für Maschinen und Equipment, Marketing und Kommunikation sowie Transportdienstleistungen beschafft.

G20 Darstellung der Wertschöpfungskette



Weiterführende Informationen zum Geschäftsmodell und der Wertschöpfungskette siehe Kapitel „Geschäftsmodell und Märkte“ ab Seite 28f. dieses Geschäftsberichts

Stakeholder-Engagement

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen, als Arbeitgeber und Geschäftspartner steht Jenoptik im kontinuierlichen Dialog mit internen und externen Stakeholdern. Die entsprechenden Fachbereiche tauschen sich regelmäßig sowohl mit den eigenen Mitarbeitern als auch mit Kunden und Lieferanten sowie Analysten, Investoren und der allgemeinen Öffentlichkeit aus, um deren Standpunkte zu erfassen, nachzuvollziehen und so optimal in Entscheidungen berücksichtigen zu können. Vorstand und Aufsichtsrat werden von den jeweiligen Fachbereichen in regelmäßigen Gremiensitzungen über die wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Standpunkte der Interessenträger informiert. Im Geschäftsjahr 2025 sind hier beispielhaft die steigenden Kundenanforderungen zu Emissionsreduktionszielen inkl. Scope 3 und Net-Zero-Ziel sowie die zunehmenden Anfragen von ESG-Ratingagenturen diskutiert und in Entscheidungen einbezogen worden. Die Jenoptik-Unternehmensstrategie orientiert sich an den Interessen unserer wichtigsten Stakeholder und berücksichtigt beispielsweise wesentliche Kundenanforderungen bei strategischen Entscheidungen. Gegenwärtig ist unsere Nachhaltigkeitsstrategie integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie sowie unseres Geschäftsmodells.

Kunden: Als Innovationspartner arbeitet Jenoptik eng mit ihren Kunden an gemeinsamen Lösungen und steht mit ihnen in permanentem Austausch, um Perspektiven und Bedürfnisse zu verstehen und konsequent umzusetzen. Kundenorientierung ist somit ein strategisches Kernelement. Als langfristiger Systempartner konzentriert sich Jenoptik dabei auf ihre Schlüsselkunden, um in gemeinsamen Entwicklungsprojekten Kundenbeziehungen weiter zu stärken und auszubauen.

Mitarbeiter: Unsere Mitarbeiter sind mit ihren Erfahrungen und ihrem Know-how unerlässlich für unseren Geschäftserfolg und unsere wichtigste Interessengruppe. Um nachhaltig profitabel zu wachsen, müssen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein und hoch qualifizierte, engagierte Mitarbeiter gewinnen und an uns binden. Dabei stehen unsere Unternehmenswerte open, driving, confident und eine dialogorientierte Unternehmenskultur im Fokus, die als wichtiger Baustein die strategischen Ziele Eigeninitiative sowie Respekt für Vielfalt und Chancengleichheit beinhaltet. Der Austausch mit unseren Mitarbeitern erfolgt auf vielfältige Art und Weise: Durch intensive Intranet-Kommunikation sowie Mitarbeiterversammlungen wird über aktuelle Themen informiert. Interessen, Standpunkte und Rechte einschließlich der Achtung der Menschenrechte unserer Mitarbeiter werden vor allem durch die Teilnahme und Vertretung des Betriebsrats in Aufsichtsratssitzungen, aber auch durch Mitarbeiterversammlungen, an denen das Management teilnimmt, in die Strategie und das Geschäftsmodell von Jenoptik einbezogen. Unsere jährliche Mitarbeiterbefragung bietet die Möglichkeit, in anonymer Form Bedenken und Wünsche zu äußern. Die Ergebnisse werden jährlich konzernweit sowie innerhalb der Teams ausgewertet. Zudem können über ein Hinweisgebersystem Bedenken geäußert oder Beschwerden anonym eingereicht werden.

Weitere Informationen siehe Abschnitt „Governance
Informationen/Lieferantenmanagement“ ab Seite 145f.
und Abschnitt „Soziale Informationen/Abhilfemaßnahmen“ ab Seite 126f.

Lieferanten: Als produzierendes Unternehmen ist Jenoptik auf ihre Lieferanten angewiesen und steht insbesondere mit den Top-Lieferanten in kontinuierlichem Dialog. Durch intensives Lieferantenmanagement werden Transparenz und Bewusstsein hinsichtlich der Achtung von Menschenrechten der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, implementierter Nachhaltigkeitsaspekte sowie entstehender Emissionen in der Lieferkette erhöht, um diese besser managen und Risiken perspektivisch reduzieren zu können.

Gesellschaft sowie betroffene Gemeinschaften: Verantwortungsvolle Unternehmensführung und gesetzestreu, regelkonformes Verhalten sind für Jenoptik in einem globalisierten Marktumfeld selbstverständlich. Auf dieser Basis treffen wir unternehmerische Entscheidungen und achten stets darauf, dass unser Handeln im Einklang mit Vorschriften, Gesetzen, unseren Werten sowie Umwelt und Gesellschaft einschließlich der Achtung von Menschenrechten steht. Für Jenoptik als innovativem Photonik-Konzern spielen strategische oder Forschungs Kooperationen eine wichtige Rolle. Durch die Mitgliedschaft in verschiedenen branchen- und technologieorientierten Verbänden wie zum Beispiel Optonet e. V., SPECTARIS e. V. oder EPIC sowie in Fachgruppen bzw. Gremien steht Jenoptik im Dialog und engagiert sich aktiv in Netzwerken, um externes Know-how zu erschließen und Kooperationspotenziale zu nutzen.

Aktionäre und Anteilseigner: Jenoptik ist an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert und u. a. Mitglied des TecDax. Offen, zeitnah und kontinuierlich mit Aktionären, Analysten und Investoren zu kommunizieren, ist für uns somit selbstverständlich. So wollen wir für Kapitalmarktteilnehmer sowie die interessierte Öffentlichkeit eine größtmögliche Transparenz gewährleisten und das Vertrauen in Jenoptik stärken. Über Finanzberichte und Pressemitteilungen, durch unsere Hauptversammlung und in Form von zahlreichen persönlichen Gesprächen auf Investorenkonferenzen und Roadshows erläutern der Vorstand sowie das Investor-Relations-Team institutionellen Anlegern, Analysten und Journalisten ausführlich Geschäftsentwicklung, Kennzahlen und Strategie des Konzerns.

Verbraucher und Endnutzer: Als OEM-Lieferant ist Jenoptik vorrangig im B2B- und B2G-Geschäft tätig. In den Bereichen mit Endprodukten (z. B. Laseranlagen, Verkehrssicherheitstechnik, Messtechnik) achten wir selbstverständlich die Rechte der Verbraucher und Endnutzer einschließlich der Menschenrechte und sorgen für eine verantwortungsvolle Nutzung sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Grenzwerte.

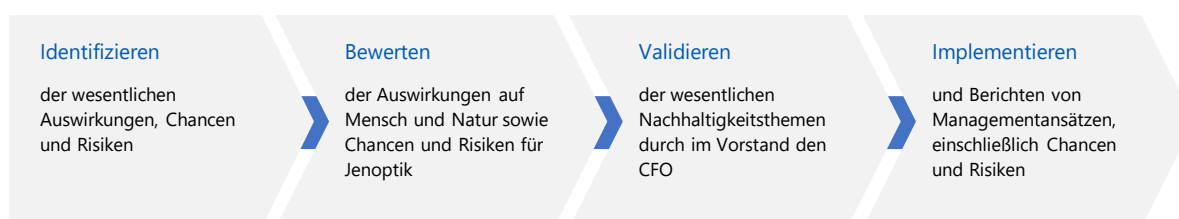
Weitere Informationen zu Kunden und Lieferanten siehe Kapitel „Geschäftsmodell und Märkte“ des Lageberichts ab Seite 28f.

Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen

Mit der Identifikation der für Jenoptik wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen schaffen wir die Grundlage für unsere globalen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Spezifische Maßnahmen, Ziele und Managementansätze hierzu werden in den themenspezifischen Kapiteln dieser Erklärung erläutert. Zur Feststellung der für den Jenoptik-Konzern wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr die doppelte Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert. Neben der eigenen Geschäftstätigkeit wurden auch die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten in die Betrachtungen einbezogen. Eventuelle Unterschiede in Bezug auf Regionalität oder Segmente wurden dokumentiert, führten jedoch im Ergebnis nicht zu abweichenden Bewertungen. Die Methode zur Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse entspricht der nach ESRS geforderten Bewertung der beiden Dimensionen „Auswirkungen auf Mensch und Umwelt“ sowie „Finanzielle Wesentlichkeit“ einschließlich der Bewertung der Risiken bzgl. Menschenrechtsverletzungen sowie der finanziellen Wesentlichkeit anhand von Risiken und Chancen, die sich an die im konzernweiten Risikomanagement-System verwendete Methodik anschließen.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse erfolgte in den folgenden Prozessschritten:

G21 Prozessschritte der Wesentlichkeitsanalyse



Auf Basis von Experteneinschätzungen erfolgte die Überprüfung und ggf. Aktualisierung der Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs), die die Basis unserer langfristig angelegten Nachhaltigkeitsaktivitäten bilden und in die Unternehmensstrategie sowie in allgemeine Managemententscheidungen einfließen.

Wesentlichkeitsanalyse: Verfahren zur Ermittlung der Wesentlichkeit und Einbindung von Interessenträgern (IRO-1)

Identifizieren: Jenoptik steht im kontinuierlichen Dialog mit ihren Stakeholdern. Sowohl mit den eigenen Mitarbeitern sowie Kunden und Lieferanten als auch mit Analysten und Investoren tauschen sich die entsprechenden Fachbereiche regelmäßig aus, um deren Standpunkte zu erfassen und im operativen Geschäft berücksichtigen zu können.

Weitere Informationen zu Stakeholdern siehe Abschnitt
Stakeholder-Engagement dieses Kapitels ab Seite 95f.

Die Einbindung sowohl interner als auch externer Stakeholder im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfolgte bereits 2023 in Form einer Online-Befragung. Die unveränderte Gültigkeit der Ergebnisse wurde im Berichtsjahr durch Gespräche mit Experten und internen Stakeholdern bestätigt. Die externen Interessenvertreter setzten sich aus einzelnen Kunden, Lieferanten, Analysten und Investoren zusammen, intern nahmen sowohl Mitarbeiter als auch Manager inkl. Vorstand, der für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich ist, an der Befragung teil. Grundlage war ein Fragebogen mit den Kategorien Umwelt, Soziales und Governance.

Bewerten: Expertenteams aus verschiedenen Fachfunktionen der Bereiche Umwelt, Soziales und Governance, die sowohl die Perspektive der internen als auch der externen Stakeholder einnehmen können, bewerteten die IROs auf Basis der erfassten Daten, Vorgänge und Annahmen hinsichtlich der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Jenoptik und deren Wertschöpfungsketten auf Mensch und Umwelt (sog. Inside-out-Perspektive bzw. Impact Materiality) sowie der Risiken und Chancen der jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte auf die Geschäftstätigkeit von Jenoptik (sog. Outside-in-Perspektive bzw. Financial Materiality). Dabei wurde stets die gesamte konsolidierte Unternehmensgruppe betrachtet. Die Analyse und Bewertung erfolgte in Workshops und ausführlichen Diskussionsrunden unter Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips auf Basis implementierter Prozesse und vorliegender Datenquellen. Die Zwischenergebnisse wurden im ESG-Committee sachgemäß beurteilt und anschließend im Prüfungs- und ESG-Ausschuss sowie Aufsichtsrat vorgestellt.

Die Bewertung der Auswirkungen (Impacts) erfolgte auf einer Skala von 1 bis 5, wobei ein Impact von 1 (wenig) bis 5 (erheblich) variieren kann. Die mit den Auswirkungen verknüpfte Bewertung der Risiken und Chancen erfolgte ebenfalls auf einer Skala von 1 bis 5 und entspricht der Bewertung im Risiko-Assessment von 1 (sehr niedrig) bis 5 (hoch). Durch einen Abgleich der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse mit den bereits durchgeführten Risiko-Assessments konnte sichergestellt werden, dass alle dort identifizierten, wesentlichen und auf Nachhaltigkeitsaspekte bezogenen Risiken und Chancen sowie deren Auswirkungen und Abhängigkeiten auch in der Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit enthalten sind und somit im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements priorisiert werden können.

Weiterführende Angaben zum Management wesentlicher Risiken und Chancen siehe themenspezifische Abschnitte des Nachhaltigkeitsberichts

Zu weiterführenden Aussagen zum Management-Prozess sowie dazugehörigen Richtlinien siehe Risiko- und Chancenbericht ab Seite 67f.

Zudem sind alle in der Wesentlichkeitsanalyse geprüften Sachverhalte auch Bestandteil des Risk-Management-Prozesses. Das Jenoptik-Risiko-Universum im Enterprise Risk Management orientiert sich an der Cambridge-Taxonomie für Business-Risiken, weist die Bereiche Environmental, Social und Governance explizit in Themenblöcken aus und erlaubt eine bessere Verknüpfung mit der Wesentlichkeitsanalyse. Der Fokus der Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen lag auf unserer eigenen Geschäftstätigkeit. Die Bewertung der IROs in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette erfolgte aus Sicht der Experten sowie anhand von Medienrecherchen und konzentrierte sich auf Bereiche, in denen diese als wahrscheinlich angesehen werden. Im Rahmen der Bewertung berücksichtigt wurde auch die Wahrscheinlichkeit der Veränderung der Auswirkungen innerhalb kurz-, mittel- oder langfristiger Zeithorizonte. Die jeweiligen Schwellenwerte entscheiden, ab wann Auswirkungen, Risiken oder Chancen als wesentlich erachtet werden. In einem Management-Workshop wurde festgelegt, dass der Schwellenwert für die Wesentlichkeit auf einer Skala von 1-5 bei 4 liegt. Alle Nachhaltigkeitsaspekte, die bzgl. ihrer Auswirkungen oder Risiken und Chancen mit 4 oder höher bewertet wurden, sind somit für Jenoptik wesentlich.

Um die wesentlichen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu ermitteln, konzentrierten sich die Experten in ihrer Bewertung auf Bereiche, in denen Auswirkungen aufgrund von Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen oder geografischen Verhältnissen als wahrscheinlich angesehen wurden und zu einem erhöhten Risiko nachteiliger Auswirkungen führen. Im Ergebnis entsprechen die für Jenoptik identifizierten und in den Experten-Workshops als wesentlich bewerteten Auswirkungen, Risiken und Chancen den Themenfeldern, die auch von unseren Stakeholdern als wesentlich erachtet wurden.

Nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen sind Bestandteil unseres zweimal jährlich stattfindenden Risiko-Assessment-Prozesses. Nach der dort angewandten Cambridge-Taxonomie werden Nachhaltigkeitsrisiken als gesonderte Kategorie betrachtet. Weiterführende Informationen hierzu sind im Abschnitt Risiken und Chancen des Lageberichts ab Seite 65ff. erläutert. Insgesamt wird ein IRO als wesentlich betrachtet, wenn er in einer der beiden Dimensionen, also bzgl. der Auswirkungen oder finanziell, als wesentlich bewertet wurde.

Die Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen von Umweltthemen im Zusammenhang mit Klimawandel, Umweltverschmutzung, Wasser und Meeresressourcen, biologischer Vielfalt und Ökosysteme sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sowie des Governance-Themas „Unternehmenspolitik“ erfolgte durch die Expertenteams stets konzernweit unter Einbezug aller wesentlichen Standorte. Neben der eigenen Geschäftstätigkeit wurde auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette in die Betrachtungen einbezogen, wobei die Bewertung anhand von Medienrecherchen erfolgte und sich auf Bereiche, in denen Auswirkungen, Risiken und Chancen nach unserer Compliance-Risikoanalyse als wahrscheinlich angesehen werden, konzentrierte. Weitere Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften wurden in diesem Zusammenhang nicht vorgenommen, da Themenpaten im Expertenteam stellvertretend für die direkten Konsultation mit Stakeholdergruppen fungierten. Eine direkte Einbindung der Stakeholder erfolgte im Vorfeld durch die Befragung im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Im Ergebnis wurden bzgl. Umweltverschmutzung, Wasser und Meeresressourcen, biologischer Vielfalt und Ökosysteme sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft keine wesentlichen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt sowie Chancen und Risiken für Jenoptik in den o. g. Bereichen festgestellt.

Klimawandel: Klimabezogene Risiken können für das Geschäftsmodell von Jenoptik sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette bestehen. Als produzierendes Unternehmen sind somit sowohl physische Klimarisiken (zum Beispiel Überflutungen, Stürme und Dürren etc.) als auch transitorische bzw. Übergangsrisiken (z. B. rechtliche Risiken, Markt- und Reputationsrisiken etc.) für unsere eigenen Geschäftstätigkeiten und Vermögenswerte sowie die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten relevant.

Zur Bewertung der physischen Klimarisiken im eigenen Geschäftsbetrieb wurden alle wesentlichen Standorte von Jenoptik Ende 2023 einem externen Risiko-Assessment nach den Vorgaben der EU-Taxonomie unterzogen und weiterhin als gültig betrachtet. Die Analyse erfolgte in verschiedenen Klimaszenarien (SSP1-2,6 und SSP5-8,5) für die Zeithorizonte 2040 und 2060 und umfasste die Bereiche temperatur-, wind-, wasser- und solide massenbedingte Risiken. Die Ergebnisse der Analyse wurden für den Zeithorizont bis 2040 mit in die Risikobewertung aufgenommen und, falls notwendig, entsprechende Maßnahmen definiert. In unserer Wertschöpfungskette wurden in der Berichtsperiode sowohl physische als auch transitorische Klimarisiken auf Basis von Expertenworkshops bewertet. Eine Szenarioanalyse abseits des Basisszenarios (Begrenzung der Erwärmung auf 1,5 °C) wurde an dieser Stelle nicht vorgenommen.

Die Bewertung der klimabezogenen transitorischen Risiken im eigenen Geschäftsbetrieb erfolgte im Berichtsjahr entlang folgender Risikobereiche: politisch-regulatorische, rechtliche, Markt- und Wettbewerbs- sowie Reputationsrisiken. Die Analyse und Bewertung wurde im Rahmen von Expertenworkshops unter Berücksichtigung verschiedener klimabedingter Einflussfaktoren, zum Beispiel hinsichtlich zukünftiger CO₂-Bepreisung unter kurz-, mittel- und langfristigen Gesichtspunkten, durchgeführt. Das Risiko transitorischer Klimarisiken in unserer Wertschöpfungskette wurde ebenfalls auf Basis von Expertenworkshops bewertet. Eine Szenarioanalyse für den bewerteten Zeithorizont bis 2040 wurde hier nicht vorgenommen.

Klimabezogene Chancen: Lichtbasierte Lösungen ermöglichen ressourcenschonende Produktionsprozesse, Materialeinsparungen sowie reduzierten Energieverbrauch und tragen somit zur globalen Reduktion der Treibhausgasemissionen bei (siehe aktueller SPECTARIS-Trendreport). Vor diesem Hintergrund bieten sich grundsätzlich Chancen für Jenoptik, die wir jedoch als moderat einstufen.

Weiterführende Angaben zu den klimabezogenen Risiken siehe
Risikobericht Seite 74

Umweltverschmutzung: Die Überprüfung unserer Standorte und Geschäftstätigkeiten sowie der von uns betrachteten Wertschöpfungsketten im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse erfolgte unter Einbindung der Stakeholder, Experten und operativen Geschäftseinheiten. Im Ergebnis konnten im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung keine wesentlichen Auswirkungen, Chancen oder Risiken identifiziert werden.

Wasser: Durch unsere Expertenteams fand bei der Überprüfung der Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten sowie der unmittelbaren Wertschöpfungskette im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse eine Berücksichtigung von Wasser und Meeresressourcen unter Einbindung der Stakeholder, Experten und den operativen Geschäftseinheiten statt. Dabei wurden keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser und Meeresressourcen festgestellt.

Biodiversität: Der Jenoptik-Standort Monheim befindet sich am Rande eines Schutzgebietes und hält in diesem Zusammenhang geforderte Auflagen bzgl. Baumschnitt und Lärm ein, sodass Lebensräume und deren Arten nicht gefährdet werden. An allen weiteren Konzernstandorten fand im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse eine Berücksichtigung von Biologischer Vielfalt und Ökosystemen unter Einbindung der Stakeholder, Experten und den operativen Geschäftseinheiten statt. Dabei wurden keine Abhängigkeiten, Übergangsrisiken und physische Risiken oder systemische Risiken im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt ermittelt.

Ressourcennutzung, Abfall und Kreislaufwirtschaft: Da Jenoptik zu großen Teilen im OEM-Geschäft tätig ist und Komponenten fertigt, konnten im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit, der Vermögenswerte sowie der unmittelbaren Wertschöpfungskette in unserer Wesentlichkeitsanalyse nach Einbindung von Stakeholdern, Experten und den operativen Geschäftseinheiten keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung, Abfall und Kreislaufwirtschaft identifiziert werden.

Unternehmensführung: Die Überprüfung unserer Standorte und Geschäftstätigkeiten sowie der von uns betrachteten Wertschöpfungskette erfolgte im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nach dem unter IRO-1 ab Seite 96f. beschriebenen Prozess. In Bezug auf Unternehmensführung flossen dabei regionale Anforderungen unserer Standorte, bspw. zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten, sektorspezifische Erwägungen, die Struktur unserer Lieferanten sowie die Art der Kundenbeziehungen (B2B vs. B2G) in die Betrachtung ein. Die im Zusammenhang mit Unternehmensführung identifizierten Auswirkungen, Chancen oder Risiken werden im Abschnitt Governance dieses Kapitels ausführlich beschrieben.

Die **Überprüfung und Validierung** der Durchführung und Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfolgte durch einen externen Berater. In einem Management-Workshop, an dem neben dem Vorstand die für Nachhaltigkeit Verantwortlichen sowie einzelne Vertreter der Expertengruppen teilnahmen, wurden die jeweiligen Schwellenwerte erarbeitet, die entscheiden, ab wann Auswirkungen, Risiken oder Chancen als wesentlich erachtet werden. Im Ergebnis resultieren aus den für Jenoptik wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen mit einem Schwellenwert von 4 auf einer Skala von 1-5 diejenigen Nachhaltigkeits-Themenfelder, die für unsere künftige Unternehmensstrategie und unser Geschäftsmodell von zentraler Bedeutung sind.

Implementieren: Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen werden zentral aus dem Bereich Investor Relations & Sustainability über das ESG-Committee koordiniert und von den Verantwortlichen der jeweiligen Fachbereiche bearbeitet. Dies schließt auch die betreffenden nachhaltigkeitsbezogenen Chancen und Risiken sowie erforderlichen Maßnahmen ein, die im konzernweiten Risikomanagement abgebildet werden. Das quartalsweise interne Reporting der entsprechenden Kennzahlen dient zusätzlich zur Überwachung der Strategieumsetzung und ggfs. der Einleitung weiterer Maßnahmen.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen als Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse

Die für Jenoptik wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) werden an dieser Stelle im Überblick dargestellt. Sie betreffen die Bereiche Umwelt, Soziales sowie Governance, konzentrieren sich in den meisten Fällen auf den eigenen Geschäftsbereich und sind aktuell bzw. in einem mittel- bis langfristigen Zeithorizont relevant. Dazugehörige Strategien, das Management sowie Maßnahmen und Ziele der wesentlichen IROs werden in den jeweiligen Fachbereichen erarbeitet und im Rahmen des Jenoptik-Nachhaltigkeitsmanagements koordiniert. Die jeweiligen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt sowie deren Zusammenhang mit unserer Strategie und dem Jenoptik-Geschäftsmodell werden in den jeweiligen themenspezifischen Abschnitten ausführlich erläutert. Dieser Bericht enthält keine zusätzlichen unternehmensspezifische Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Als produzierendes Technologieunternehmen mit mehr als 4.500 Mitarbeitern liegen die wesentlichen Auswirkungen von Jenoptik auf Mensch und Umwelt sowie die nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen für den Konzern zum einen im sozialen Bereich bei Mitarbeiterthemen (zum Beispiel Jenoptik als attraktiver Arbeitgeber, Diversität, Personalentwicklung & Recruiting). Aufgrund der Emissionen, bedingt durch unsere eigene Produktion und die der Wertschöpfungskette, sehen wir wesentliche Auswirkungen aber ebenso bei Klimaschutz-Themen sowie Aspekten der verantwortungsvollen Unternehmensführung (Governance, Compliance, Lieferantenmanagement). Im Vergleich zum Vorjahr ist bei den Mitarbeiterthemen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als wesentliches Thema hinzugekommen. Es bestehen keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen der relevanten Risiken und Chancen. Sie stehen im Einklang mit Unternehmensstrategie und Geschäftsmodell der Jenoptik, sodass aktuell keine Anpassung erforderlich ist.

Mit Blick auf die bereits implementierten Maßnahmen, die darauf ausgelegt sind und als wirksam erachteten Fachbereichsstrategien in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance sowie angesichts der agilen Arbeitsweise hält der Vorstand das Unternehmen bzgl. Strategie und Geschäftsmodell per saldo kurz- bis mittelfristig für resilient aufgestellt, sodass kurz- und mittelfristige positive Auswirkungen erzielt und mit identifizierten potenziellen Risiken umgegangen werden kann. Die mittel- bis langfristigen Resilienzüberlegungen im Zusammenhang mit den wesentlichen IROs wurden dabei je Fachbereich im Rahmen der strategischen Roadmap mit dem zuständigen Vorstand diskutiert und basieren auf einem kontinuierlichen Monitoring wichtiger – auch mittelfristiger – Trends.

T38 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/Unterthema/ Unter-Unterthema	Verortung in der Wertschöpfungskette	Zeitlicher Bezug	IRO: wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
ESRS E1 Klimaschutz	Eigene Geschäftstätigkeit	Aktuell negative Auswirkungen	Durch produktionsbedingte CO ₂ - Emissionen (Scope 1+2) bestehen aktuell negative Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt
	Lieferkette (Upstream)	Aktuell negative Auswirkungen	Aktuell ergeben sich negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt aufgrund des hohen Anteils an Scope 3-Emissionen, insbesondere innerhalb der Vor-Lieferkette (z. B. durch eingekaufte, in ihrer Herstellung emissionsintensive Materialien wie Elektronik oder Glas)
	Lieferkette (Downstream)	Mittel- bis langfristiges Risiko	Ein potenzielles Risiko besteht im Zusammenhang mit hohen Kundenanforderungen bzgl. CO ₂ -Reduktion/Product-Carbon-Footprint
ESRS S1 Eigene Belegschaft Arbeitsbedingungen/ Sichere Beschäftigung	Eigener Geschäftsbereich	Potenziell positive Auswirkungen	Als Wachstumsunternehmen ist Jenoptik vor allem an den Produktionsstandorten ein großer und sicherer Arbeitgeber, hat kaum befristete Stellen und Leiharbeiter und wirkt aktuell positiv auf ihre Mitarbeiter
Arbeitszeit	Eigener Geschäftsbereich	Aktuell positive Auswirkungen	Tarifverträge für einen hohen Anteil der Beschäftigten sowie die Betriebsvereinbarung „Flexibles Arbeiten“ gehen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus und gewährleisten Arbeitnehmern ein relativ flexibles Arbeitsumfeld sowie einen Freizeitausgleich und wirken positiv auf unsere Arbeitnehmer
		Potenzielles Risiko mittel- bis langfristig	Mittel- bis langfristig besteht das Risiko, dass Wettbewerber insbes. am Hauptstandort Jena attraktivere Arbeitszeitmodelle anbieten und dies zu Kündigungen oder Produktivitätsverlust durch Anpassungen unserer Arbeitszeiten führt
Adäquate Vergütung	Eigener Geschäftsbereich	Aktuell positive Auswirkungen	Durch Tarifvertragsbindung eines Großteils unserer Belegschaft sowie die Orientierung an renommierten Vergütungsstudien wirkt Jenoptik hinsichtlich adäquater Vergütung aktuell positiv auf Mitarbeiter

Thema/Unterthema/ Unter-Unterthema	Verortung in der Wertschöpfungskette	Zeitlicher Bezug	IRO: wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
Sozialer Dialog	Eigener Geschäftsbereich	Aktuell positive Auswirkungen	Durch Arbeitnehmer-Vertreter im Betriebsrat, regelmäßige Betriebsversammlungen sowie eine aktive interne Mitarbeiterkommunikation wirkt Jenoptik aktuell positiv auf unsere Mitarbeiter und verbessert als Sozialpartner die Arbeitsbedingungen
Vereinbarung Beruf und Privatleben	Eigener Geschäftsbereich	Potenziell negative Auswirkungen	Hohe Arbeitsbelastung, Überstunden und teilweise feste Arbeitszeiten bzw. Schichtmodelle könnten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einschränken und potenziell negativ auf Mitarbeiter wirken
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	Eigener Geschäftsbereich	Potenziell negative Auswirkungen	Das mit der beruflichen Tätigkeit verbundene Verletzungspotenzial, Stresspotenzial wie auch psychische Belastungen können sich negativ auf Mitarbeiter auswirken
Gleichstellung der Geschlechter	Eigener Geschäftsbereich	Aktuell positive Auswirkungen	Tarifverträge und implementierte Grading-Systeme sichern für einen Großteil der Belegschaft gleiches Gehalt für gleiche Stellen und wirken aktuell positiv auf Mitarbeiter
Schulungen und Kompetenzentwicklung	Eigener Geschäftsbereich	Aktuell positive Auswirkungen	Vielfältige Programme für Personalentwicklung sorgen für kontinuierliche Weiterentwicklung der Belegschaft und wirken aktuell positiv, zusätzlich verstärkt durch Trainings und Feedback
Menschen mit Behinderung	Eigener Geschäftsbereich	Potenziell positive Auswirkungen	Einführung Inklusionsvereinbarung und Maßnahmen, die Awareness bei allen Mitarbeitern schaffen, wirken positiv
Vielfalt/Diversity	Eigener Geschäftsbereich	Aktuell positive Auswirkungen Potenziell negative Auswirkungen	Aktuell positive und potenziell negative Auswirkungen auf Mitarbeiter, da bereits viele Maßnahmen implementiert wurden und positiv wirken, Diversität allerdings auf Manager-Ebene noch unter dem Zielwert liegt und Frauen sowie internationale Arbeitnehmer noch nicht voll repräsentiert sind
ESRS G1 Governance Unternehmenskultur	Eigener Geschäftsbereich	Potenzielles Risiko mittel- bis langfristig	Nichteinhaltung stellt in internationalen Geschäftsbeziehungen trotz implementierter Prozesse ein immanentes theoretisches Brutto-Risiko dar und kann zu Reputationsschäden führen. Ebenfalls besteht ein potenzielles Risiko bzgl. nicht hinreichend gut erfüllte Kundenanforderungen bzgl. Material Compliance
Schutz von Hinweisgebern	Eigener Geschäftsbereich	Aktuell positive Auswirkungen	Aktuell gegeben sind positive Auswirkungen und der Schutz betroffener Mitarbeiter durch etablierte Prozesse, kontinuierliche Schulungen, die Mitarbeiter schützen
	Lieferkette (Downstream)	Aktuell positive Auswirkungen	
Management der Lieferantenbeziehungen	Eigener Geschäftsbereich	Potenzielles Risiko mittel- bis langfristig	Es besteht ein potenzielles Reputations- und Ausfallrisiko durch Nichteinhaltung von Sorgfaltspflichten in der Lieferkette trotz hoher Regulationsdichte
Korruption und Bestechung	Eigener Geschäftsbereich	Potenzielles Risiko mittel- bis langfristig	Potenzielles theoretisches Risiko bzgl. Korruption im B2G-Geschäft/Emerging Markets trotz des geringen Anteils am Gesamtumsatz und bisher keinen Vorfällen

Liste der wesentlichen Offenlegungspflichten nach IRO-2

(Anlage B im letzten Kapitel „Zusätzliche Angaben und Hinweise“ enthalten)

Die folgende Übersicht zeigt zusammenfassend, wo die entsprechenden Informationen in der Nachhaltigkeitserklärung zu den wesentlichen Offenlegungspflichten zu finden sind. Erläuterungen zur Ermittlung der wesentlichen Informationen einschließlich der Verwendung von Schwellenwerten sind in Abschnitt IRO-1 dieses Kapitels dargestellt.

T39 Liste der wesentlichen Offenlegungspflichten

ESRS	Offenlegungspflicht	Volle Bezeichnung der Offenlegungspflicht	Seite
Allgemeine Angaben			
ESRS 2	BP-1 und BP-2 SBM-1 und SBM-2 IRO-1 und SBM-3 GOV-1 bis GOV-5 IRO-2 ESRS G1 Abs. 5 ESRS-E1 Abs. 13	Grundlagen für die Erstellung und Angaben bzgl. spezifischer Umstände Strategie (inkl. Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette, Interessenträger) Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken Governance (Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, Anreizsysteme, Sorgfaltspflicht, Risikomanagement und interne Kontrollen) In ESRS enthaltene und vom Unternehmen abgedeckte Angabepflichten	83
Umweltinformationen			
ESRS E1	E1-1 E1-2 E1-3 E1-4 E1-5 E1-6 EU-Taxonomie	Übergangsplan für Klimaschutz Strategien im Zusammenhang mit Klimaschutz Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Klimaschutz Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz Energieverbrauch und Energiemix THG-Bruttoemissionen Scope 1, 2, 3	103ff.
Soziale Informationen			
ESRS S1	S1-1 S1-2 S1-3 S1-4 S1-5 S1-6 S1-7 S1-8 S1-9 S1-10 S1-11 S1-12 S1-13 S1-14 S1-15 S1-16 S1-17	Strategien im Zusammenhang mit eigener Belegschaft Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte, Arbeitnehmervertretung Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen, Hinweisgebersystem Maßnahmen bzgl. wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen IROs Merkmale der Beschäftigten Merkmale der nicht angestellter Beschäftigten Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog Diversitätsparameter Angemessene Entlohnung Sozialschutz Menschen mit Behinderungen Schulungen und Kompetenzentwicklung Gesundheitsschutz und Sicherheit Vereinbarkeit von Familie und Beruf Vergütungsparameter Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegenden Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	123ff.
Governance-Informationen			
ESRS G1	G1-1 ESRS G1-1 ESRS G1-2 ESRS G1-3, G1-4	Unternehmenspolitik Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur Management der Lieferantenbeziehungen Korruption und Bestechung	140ff.
Appendix/ Zusätzliche Angaben und Hinweise			
			148ff.

Umweltinformationen

Der Schutz der Umwelt hat für Jenoptik hohe Priorität. Wir sehen es als unsere unternehmerische Verantwortung, im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft nachhaltig zu wachsen. Dementsprechend hat Jenoptik ihre Scope 1+2 Treibhausgas (THG)-Emissionen in den vergangenen Jahren bereits um 59 Prozent reduziert und sich zudem ein ambitioniertes Reduktionsziel bis 2035 gesetzt.

T40 Liste der Angabepflichten

General Disclosure	ESRS	Seitenverweis
Klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen inkl. Klimarisikoanalyse	ESRS 2 IRO-1	Seite 96
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 SBM 3	Seite 100
Strategien im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	ESRS E1-2	Seite 104
Übergangsplan für den Klimaschutz	ESRS E1-1	Seite 104
Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Klimastrategien	ESRS E1-3	Seite 105
Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	ESRS E1-4	Seite 107
Energieverbrauch und Energiemix	ESRS E1-5	Seite 107
THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	ESRS E1-6	Seite 108
Angaben zur EU-Taxonomie	Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852	Seite 111

Klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der unter „Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen“ im Allgemeinen Teil, Abschnitt Klimawandel, ab Seite 98ff. beschriebenen Klimarisikoanalyse erfolgte auf Basis von Experteneinschätzungen eine integrale Betrachtung prinzipiell geeigneter Maßnahmen, um die identifizierten Risiken zu adressieren. Die Maßnahmen wurden zunächst qualitativ unter Betrachtung unterschiedlicher Szenarien ausgewählt. Aufgrund der für Jenoptik relevanten Dekarbonisierungshebel, der bereits initiierten Maßnahmen sowie des zu erwartenden Ressourcenaufwands für deren Umsetzung erachten wir Jenoptik gegenüber Klimarisiken grundsätzlich als resilient aufgestellt.

Auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende Auswirkungen und Risiken als materiell bewertet:

THG-Emissionen: Durch produktionsbedingte THG-Emissionen (Scope 1+2) bestehen durch unseren eigenen Geschäftsbetrieb aktuell negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Der im Vergleich zum Scope 1+2 hohe Anteil an Scope 3-Emissionen, insbesondere innerhalb der vorgelagerten Lieferkette (zum Beispiel durch eingekaufte, in ihrer Herstellung emissionsintensive Materialien wie Elektronik oder Glas), wirkt aktuell ebenfalls negativ auf Mensch und Umwelt. Weiterhin besteht durch hohe Kundenanforderungen bzgl. der Reduktion von THG-Emissionen für Jenoptik ein potenzielles transitorisches Risiko hinsichtlich der Einhaltung und Erfüllung dieser Anforderungen, das ggf. zu Umsatzeinflüssen führen kann.

Strategien im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

Um den stetig steigenden Anforderungen unserer Stakeholder gerecht zu werden und unsere THG-Emissionen weiter deutlich zu senken, verfolgt Jenoptik eine Strategie, die vor allem auf der Vermeidung und Reduktion von THG-Emissionen beruht. Dementsprechend wollen wir erneuerbare Energien einsetzen, wo dies möglich ist. Soweit technisch machbar und ökonomisch sinnvoll, verbessern wir konsequent unsere Energieeffizienz oder tauschen Energieträger aus. Diese Vorgehensweise findet konzernweit Anwendung und orientiert sich an den Energieverbräuchen und THG-Emissionen nach Energieträgern. Um diese Ziele zu erreichen, ist eine grundlegende Anpassung des Geschäftsmodells mit dem nachfolgend dargestellten Übergangsplan, der sich auf die Reduktion der Scope 1+2-Emissionen bezieht, nicht erforderlich. Ein Übergangsplan bzgl. der Scope 3-Emissionen wird in den kommenden Jahren aufgestellt.

Entsprechende Maßnahmen hinsichtlich des Managements unseres THG-Fußabdrucks werden durch das Jenoptik-ESG-Committee erarbeitet und durch den Vorstand und Aufsichtsrat genehmigt. Der Bereich Nachhaltigkeit und die dazugehörige Strategieentwicklung liegen im Verantwortungsbereich des Finanzvorstands. Die Umsetzung findet auf operativer Ebene statt und wird durch die Abteilung Investor Relations & Sustainability konzernweit begleitet und koordiniert. Das quartalsweise interne Reporting der entsprechenden Kennzahlen dient zur Überwachung der Strategieumsetzung und ggfs. der Einleitung weiterer Maßnahmen.

Konzernrichtlinien: Das Thema Umwelt ist bei Jenoptik in verschiedenen Richtlinien abgebildet. Allgemeine Anforderungen werden im konzernweit gültigen Integrity Code geregelt, der für alle Mitarbeiter verbindlich ist und auch Umweltthemen, wie beispielsweise den schonenden Umgang mit Ressourcen wie Energie und Wasser, umfasst. Darüber hinaus sind besondere Umweltaspekte unter anderem in unseren Einkaufs- und Dienstwagenrichtlinien sowie unserem Product-Life-Cycle-Management-System hinterlegt. Entsprechend ihrer Umweltrelevanz sind ausgewählte Jenoptik-Gesellschaften nach der Umweltmanagement-Norm ISO 14001 zertifiziert. Die Zertifizierung nach Norm ISO 50001 für die größten Jenoptik-Produktionsgesellschaften wurde im Berichtsjahr ergänzend durchgeführt.

Übergangsplan für den Klimaschutz

Der nachfolgend dargestellte Übergangsplan skizziert aktuell noch keinen Pfad zur Erreichung eines 1,5-Grad-kompatiblen Klimazieles, da eine Zielsetzung für den Scope 3 noch nicht erfolgt ist. Die beschriebenen Dekarbonisierungshebel und Maßnahmen stellen unseren Plan zur Erreichung des Scope 1+2-Zieles dar.

Bereits erreichte THG-Emissionsreduktion: Aufgrund der kontinuierlichen Umstellung unserer Energieversorgung auf erneuerbare Quellen sowie des Einsatzes modernster Gebäudetechnik bei Neubauten konnten wir gegenüber dem Basisjahr 2019 sowohl unsere Energieeffizienz als auch unsere THG-Emissionen (Scope 1+2) signifikant verbessern. Die Reduktion der genannten THG-Emissionen im Jahr 2025 betrug 59,0 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019.

Mit Blick auf unsere Herstellungsprozesse und die Struktur unserer Ressourcenverbräuche und Energieträger (Scope 1+2) haben wir folgende wesentliche Dekarbonisierungshebel ermittelt:

T41 Wesentliche Dekarbonisierungshebel

Energieträger	Ansatz	Dekarbonisierungshebel
Elektrizität	Vermeidung/ Umstellung	Umstellung der Strombeschaffung auf 100 % Grünstrom
		Einführung ISO 50001 an wesentlichen Standorten in Deutschland
		Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen in energieeffiziente Gebäude, Maschinen und Anlagen
Diesel/Benzin	Vermeidung/ Umstellung	Deutlich steigender Anteil an Fahrzeugen mit alternativen Antrieben durch entsprechende Incentive-Maßnahmen
Fernwärme	Umstellung	Umstellung auf klimafreundliche Herstellung durch Anbieter
Gas	Vermeidung/ Umstellung	Verbrauchsreduktion und – wenn möglich und wirtschaftlich sinnvoll – Umstellung auf alternative erneuerbare Energieträger

Risiken für die Erreichung unserer Scope 1+2-Ziele sehen wir unter anderem in einer verspäteten Umstellung unserer Lieferanten im Bereich der Fernwärme sowie einer verzögerten Umstellung auf klimaneutrale Antriebe im Bereich des Fuhrparks. Die Fortschritte bei der Umsetzung der Maßnahmen werden kontinuierlich im Rahmen des quartalsweise stattfindenden ESG-Committees überprüft, um gegebenenfalls Gegenmaßnahmen einleiten zu können. Das Risiko, unsere THG-Emissionsreduktionsziele aufgrund eingeschlossener Treibhausgasemissionen, beispielsweise durch mit fossilen Brennstoffen betriebene industrielle Anlagen, nicht zu erreichen, schätzen wir als gering ein.

Umsetzung des Übergangsplans: Im Geschäftsjahr 2025 wurde eine Reihe von Maßnahmen wirksam, die bereits im Vorjahr angestoßen wurden. Um die Reduktion unserer Emissionen im Zusammenhang mit Diesel und Benzin zu managen, wurde für unsere Standorte in Deutschland 2024 eine neue Dienstwagenverordnung eingeführt, die einen Anreiz zur Nutzung von Elektrofahrzeugen setzt. Entsprechende Elektrofahrzeuge werden vollständig mit Grünstrom betrieben. Dementsprechend ist der Anteil von E-Fahrzeugen in der Flotte im Berichtsjahr bereits deutlich gestiegen. In Zusammenhang mit der Reduzierung auf betriebsnotwendige Flächen wurden u. a. der Standort Camberley in Großbritannien aufgeben und im Gegenzug adäquate kleinere Flächen angemietet sowie der Betrieb am Standort in Mühlhausen eingestellt. Darüber hinaus haben wir unsere IT-Infrastruktur effizienter aufgesetzt und in Asien die Umstellung der Energieversorgung auf erneuerbare Quellen fortgesetzt.

OpEx und CapEx im Zusammenhang mit dem Übergangsplan: Jenoptik strebt grundsätzlich an, Infrastrukturinvestitionen aus dem operativen Cashflow zu finanzieren. Die Umsetzung des Übergangsplans ist nach aktueller Einschätzung nicht mit signifikanten Aufwendungen und Investitionen verbunden. Daher wird kein nennenswerter Einfluss auf unsere Kostenstruktur erwartet. Die sich aus dem Übergangsplan ergebenden Aufwendungen (OpEx) und Investitionen (CapEx) werden in den jährlich stattfindenden Budgetplanungen des Konzerns mit seinen Einzelpositionen berücksichtigt und von Vorstand und Aufsichtsrat genehmigt. Eine abschließende Quantifizierung des Übergangsplans wurde nicht vorgenommen, da sich insbesondere Gebäudeinvestitionen nicht getrennt nach Nachhaltigkeitsaspekten ermitteln lassen.

Scope 3-Emissionen: Auch im Bereich der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sehen wir aufgrund unseres Scope 3-Fußabdrucks Auswirkungen auf den Klimaschutz. Daher wird Jenoptik nach einer weiteren Detaillierung und Analyse der wesentlichen Hebel und Reduktionsmöglichkeiten in naher Zukunft im Rahmen des Managements des CO₂-Fußabdrucks eine strategische Roadmap erstellen und entsprechende Ziele formulieren.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Klimastrategien

Für die Erreichung unserer Ziele, die unter anderem eine aktive Reduktion unserer Scope 1+2-THG-Emissionen um 90 Prozent bis spätestens 2035 vorsehen (Basisjahr 2019), sind folgende wesentliche Maßnahmen geplant, die sowohl auf die Reduktion des Energieverbrauchs als auch der THG-Emissionen abzielen:

T42 Übersicht der Maßnahmen zur Reduktion von Scope 1+2-Emissionen

Energieträger	THG-Emissionen 2025 (t)	Wesentliche Maßnahmen	Zeitraum
Elektrizität	486	Umstellung Ökostrom (Asien)	bis 2030
Fernwärme	781	Umstellung auf erneuerbare Erzeugung (Stadtwerke Jena und Berlin)	bis 2040
Gas	1508	Teilweise Elektrifizierung der Reinraum-Klimatisierung	bis 2030
Gas/Elektrizität		Reduktion auf betriebsnotwendige Flächen (weltweit)	2024–2026
Gas/Elektrizität		Aktive Verbrauchssteuerung (weltweit)	fortlaufend
Diesel/Benzin	1396	Incentive für E-Fahrzeug-Nutzung (weltweit)	ab 2024

Die obige Tabelle stellt die Scope 1+2-Emissionen nach Energieträgern sowie die angestrebte Emissionsreduktion dar. Dabei wird das Reduktionsziel nur auf Ebene des jeweiligen Energieträgers angegeben, nicht jedoch für jede Maßnahme. Die Ermittlung der o. g. Reduktionsziele erfolgte ohne die Berücksichtigung verschiedener Klimaszenarien.

Die Maßnahmen für die Reduktion der Scope 1+2-Emissionen wurden auf Basis eines Energieverbrauchs- und Emissionsmodells ermittelt. Dieses Modell umfasst folgende weitere Betrachtungen, Maßnahmen und Politikszenerarien:

- Umsatzsteigerungen entlang der Unternehmensplanung
- Vollständige Umstellung der Fernwärme durch Stadtwerke Jena und Berlin auf CO₂-freie Erzeugung bis 2040
- Schrittweise Umstellung des Strombezugs in Asien auf erneuerbare Energiequellen
- Schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf E-Fahrzeuge
- Ergänzung der Einkaufsrichtlinie für Maschinen und stromverbrauchende Geräte um das Thema Energie-Effizienz
- Sukzessive Umstellung der Beleuchtung in Büro- und Produktionsgebäuden auf LED-Beleuchtung
- Konsolidierung und Optimierung der vorhandenen On-Premise-Rechenzentren

Infrastruktur und Gebäudetechnik: Bei der Ausstattung der Produktion implementiert Jenoptik neueste Technologien für ressourcenschonende und umweltschützende Verfahren. Mit der LEED-Gold-Zertifizierung (Leadership in Energy and Environmental Design) als anerkanntem Nachhaltigkeitsstandard im Baugewerbe, der für alle neu errichteten Gebäude umgesetzt wird, geht der Konzern deutlich über gesetzliche Anforderungen in Sachen Nachhaltigkeit hinaus. Ökologische und soziale Aspekte werden in besonderem Maße umgesetzt, bspw. die Installation von Photovoltaik-Anlagen, E-Ladesäulen, überdachte Fahrradstellplätze, die Verwendung schadstoffarmer Innenraummaterialien oder Maßnahmen für einen reduzierten Wasserverbrauch.

Neues Werk in Dresden: Die neue Hightech-Fabrik (Fab) des Jenoptik-Konzerns im Airportpark Dresden wird neben präzisen Fertigungsbedingungen auch hohen Umweltansprüchen gerecht. Um dies zu erreichen, wurden unter anderem eine Photovoltaik-Anlage, der Einsatz von recycelten Materialien beim Bau, eine hocheffiziente Gebäudehülle inklusive extensiver Begrünung, Kälte- und Wärmerückgewinnung sowie Wasserwiederverwendung umgesetzt. Anfang 2025 startete die Produktion in der neuen Fab und ersetzt zwei bisherige Produktionsstandorte in Dresden, sodass per saldo hieraus ein Effizienzgewinn erwartet wird.

Weitere Maßnahmen: An mehreren Standorten weltweit wird die Umrüstung der bestehenden Beleuchtung auf LED-Beleuchtung in laufenden Umbaumaßnahmen unter kosten- und umweltschonenden Aspekten geprüft und sukzessive umgesetzt. Darüber hinaus wurden die Weichen für die Weiterentwicklung eines Energiemonitorings gestellt. Mit Hilfe hocheffizienter Gebäudeleittechnik und einem computergestützten Facility-Management-System sollen die Datenqualität weiter erhöht, die Auswertung erleichtert und die Transparenz verbessert werden.

Die Maßnahmen im Zusammenhang mit der schrittweisen Umstellung des Strombezugs in Asien, der Reduktion auf betriebsnotwendige Flächen sowie das Incentive für E-Fahrzeug-Nutzung in Deutschland wurden im Jahr 2025 bereits teilweise oder vollständig umgesetzt.

Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Der Jenoptik-Konzern hat sich das Ziel gesetzt, die Scope 1+2-Emissionen zu verringern und den Anteil von Grünstrom am Gesamtstromverbrauch zu erhöhen. In die Definition dieser Ziele wurden die Erwartungen externer Stakeholder (insb. Kundenanforderungen) durch Expertenbewertungen und teilweise den direkten Stakeholder-Dialog miteinbezogen. Die formulierten Ziele entsprechen den strategischen Vorgaben des Konzerns und sind in folgender Tabelle detailliert dargestellt:

T43 Klimaschutzziele

Scope	Bezugswert im Basisjahr 2019	Angabe 2025	Kurzfristziel 2025	Ziel 2030	Langfristziel
Scope 1+2	10.161 t CO ₂ eq ¹	59,0 %	> 55 % Reduktion gegenüber 2019	> 70 %	> 90 % Reduktion bis spätestens 2035
Anteil von Grünstrom am Gesamtstromverbrauch	-	96,8 %	> 90 %	100 %	100 %

¹ CO₂-Äquivalente; zur Erläuterung siehe Kapitel THG-Gesamtemissionen (E1-6)

Die Angabe des Bezugswerts im Basisjahr 2019 ist unverändert repräsentativ für unser Portfolio. Sowohl der Bezugswert als auch die Ziele beziehen sich analog der Finanzberichterstattung auf den gesamten Konsolidierungskreis des Konzerns.

Im Etappenziel 2030 erwarten wir einen Anteil der Scope 2-Emissionen von ca. 25 Prozent am kombinierten Reduktionsziel und gehen weiter davon aus, dass dieser Anteil bis 2035 kontinuierlich auf etwa 10 Prozent sinken wird.

Unsere Ziele für Scope 1+2 beziehen sich in der kurzfristigen und auch langfristigen Betrachtung auf das Ambitionsniveau für eine Reduktion gemäß einem 1,5-Grad-kompatiblen Ziel der Science Based Target Initiative (SBTi). Kurzfristig liegen alle Zielwerte über der Vorgabe einer linearen jährlichen Reduktion (LAR) von über 4,2 Prozent (Ziel 2030: LAR = 6,4 Prozent). Langfristig streben wir eine Reduktion der Scope 1+2-Emissionen von mehr als 90 Prozent gegenüber dem Basisjahr bis spätestens 2035 an. Bezogen auf unseren Gesamt-Fußabdruck, d. h. Treibhausgas-Emissionen in den Scopes 1–3, haben wir aktuell noch kein Ziel ermittelt, sodass eine Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaabkommen nicht möglich ist. Die Entwicklung eines solchen Zieles sowie eine Verifizierung durch die SBTi ist für die kommenden Jahre vorgesehen.

Die bisherigen Emissionsminderungen sind ausschließlich über aktive Reduzierung, zum Beispiel den Einsatz von Grünstrom, erreicht worden. Kompensationen wurden bis dato nicht eingesetzt. Die Nutzung von allgemein anerkannten Kompensationsstandards hoher Qualität für die verbleibenden maximal 10 Prozent der Scope 1+2-Emissionen ist ab dem Jahr 2030 geplant.

Mit der aktuellen Zielerreichung für unsere Scope 1+2-Emissions-Reduktion um 59,0 Prozent sowie für die Grünstromrate von 96,8 Prozent im Geschäftsjahr 2025 haben wir beide Etappenziele übertroffen. Die Ziele werden im Rahmen der jährlichen Unternehmensplanung überprüft und ggf. angepasst. 2030 wollen wir daher nun 100 Prozent Anteil Grünstrom am Gesamtstromverbrauch erreichen.

Energieverbrauch und Energiemix

Der Energieverbrauch und die Energieintensität der Jenoptik sind in T44 aufgeführt. Die Verbrauchswerte werden auf Basis von Abrechnungen der Energielieferanten, Zählerwerten und Abschätzungen erhoben. Zur Ermittlung von fossilen und nuklearen Anteilen bei Graustrombezug werden öffentlich zugängliche Informationen zum Strommix der entsprechenden Länder und Regionen verwendet.

T44 Energieverbrauch (in MWh) und Energieintensität

	2025	2024
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0	0
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	5.297	5.264
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas	7.439	5.488
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	0	0
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	8.093	8.817
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energien	20.829	19.570
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	28,8 %	28,6 %
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen	865	996
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	1,2 %	1,5 %
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.)	720	517
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	49.856	47.428
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	23	2
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	50.598	47.947
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	70,0 %	70,0 %
Gesamtenergieverbrauch	72.293	68.512
Energieintensität		
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren je Nettoeinnahme aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh/Währungseinheit)	69,1	61,4

Jenoptik zählt trotz einer geringen Gesamtemission der eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1+2) insgesamt zu den klimaintensiven Sektoren (NACE Code C, verarbeitendes Gewerbe). Somit gelten die Werte für die Energieintensität für das gesamte Geschäft des Jenoptik-Konzerns. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Energieintensität aufgrund des Umsatzrückgangs gestiegen.

Weitere Informationen zum Konzernumsatz finden Sie im Kapitel Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des Lageberichts ab Seite 61f.

THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Die THG-Emissionen werden in T46 in den Scopes 1, 2 und 3 dargestellt inklusive der Angabe der THG-Emissionsintensität. Die Emissionen beziehen sich auf den gesamten Konzern und spiegeln damit den Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung wider.

Scope 1+2-Emissionen: Die THG-Emissionen werden auf Basis des Medienverbrauchs (Strom, Fernwärme, Gas, Holzpellets sowie Diesel/Benzin) ermittelt. Um Vergleichbarkeit und Genauigkeit zu wahren, verwenden wir für Scope 1+2, sofern möglich, brennstoff- bzw. lieferantenspezifische Emissionsfaktoren, für Strom unbekannter Herkunft möglichst Residualmische (RE-DISS). Standortbasierte Scope 2-Emissionen basieren auf Emissionsfaktoren der aktuellen Version des Ember Yearly Electricity Datasets. Durch die Verwendung von CO₂-Äquivalentsfaktoren in allen Scopes werden alle Treibhausgase in der Bilanz abgebildet.

Die konzernweiten Emissionen verringerten sich 2025 um 7,2 Prozent auf 4.171 t CO₂eq (2024: 4.493 t CO₂eq). Bezogen auf das Basisjahr 2019 konnte Jenoptik den CO₂-Ausstoß damit bereits um 59,0 Prozent reduzieren. Haupttreiber hierfür waren neben aktivem Management die fast vollständige Umstellung unserer chinesischen Standorte auf Ökostrom und damit ein in Summe höherer Ökostrom-Anteil.

Die direkten Emissionen aus Gas, Diesel und Benzin (Scope 1) beliefen sich 2025 auf 2.903 t CO₂eq (i. Vj. 2.496 t CO₂eq), die indirekten Emissionen aus Strom und Fernwärme (Scope 2) betrugen insgesamt 1.267 t CO₂eq (i. Vj. 1.997 t CO₂eq).

In der Tabelle T46 sind die indirekten Scope 2-Emissionen sowohl marktbasiert als auch standortbasiert angegeben. Durch die Differenz der standortbasierten und marktbasierten-Emissionen ergibt sich die Reduzierung der Emissionen, die Jenoptik bereits heute durch den gezielten Einkauf emissionsfreier Energie erreicht hat. Diese beträgt 15.372 t CO₂eq. Der Einkauf von Grünstrom basiert auf verschiedenen internationalen Instrumenten, deren Anteile am Gesamtgrünstromverbrauch in T45 dargestellt sind.

T45 Anteile der Grünstrom-Verträge (Anteile am gesamten Grünstromverbrauch)

	2025	2024
Herkunftsnachweise (europäischer Markt)	79,9 %	77,0 %
Renewable Energy Certificates (US-Markt)	12,3 %	13,3 %
Green Energy Certificates (chinesischer Markt)	6,0 %	4,9 %

Scope 3-Emissionen: Die Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette sind je Kategorie zusammen mit den Gesamtemissionen in T46 aufgeführt. Für Jenoptik wesentliche Scope 3-Kategorien sind Eingekaufte Waren und Dienstleistungen (3.1), Kapitalgüter (3.2) und die Verwendung verkaufter Produkte (3.11). Sie decken mehr als 90 Prozent des gesamten THG-Fußabdrucks von Jenoptik ab. Die Kategorien Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (3.8), Verarbeitung verkaufter Produkte (3.10), Nachgelagertes Leasing (3.13) und Franchises (3.14) sind aufgrund des Geschäftsmodells der Jenoptik nicht relevant. Produktleasing findet bei Jenoptik in der SBU Smart Mobility Solutions im Rahmen des TSP-Geschäfts statt. Auf Basis des GHG-Protokolls wurden geleaste Produkte unter der Kategorie 3.11 berichtet, wodurch die Kategorie 3.13 für Jenoptik nicht relevant ist. Die Emissionen durch die Nutzung gemieteter Gebäude und geleaster Fahrzeuge sind in den Scope 1+2-Emissionen enthalten, wodurch die Kategorie 3.8 für die Jenoptik ebenfalls nicht relevant ist.

Alle weiteren Kategorien wurden analysiert und aufgrund ihres geringen Umfangs aus der Betrachtung ausgeschlossen (in Summe < 10 Prozent des Gesamt-THG-Fußabdrucks der Jenoptik).

Die Angabe der Scope 3-Emissionen erfolgt konzernweit. Im Bereich der Upstream-Emissionen wurden in der Kategorie 3.1 (Eingekaufte Waren und Dienstleistungen) kleine Vertriebsstandorte über das Einkaufsvolumen extrapoliert (< 3 % des gesamten Einkaufsvolumens). In der Berechnung der Downstream-Emissionen wurde Prodomax (geringfügiger Umsatzanteil) über den Umsatz extrapoliert. Die Berechnung der Scope 3-Emissionen wurde ausschließlich auf Grundlage von Sekundärdaten durchgeführt.

Weitere Informationen zum Konzernumsatz finden Sie im Kapitel Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des Lageberichts ab Seite 61f.

T46 Treibhausgasemissionen (in t CO₂eq)

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre		
	2019	2024	2025	Veränderung in %	2030	2035	Jährlich % des Ziels 2035/ Basisjahr
Scope 1-Treibhausgasemissionen							
Scope 1-THG-Bruttoemissionen	-	2.496	2.903	16,3	-	-	-
Prozentsatz der Scope 1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	-	-	-	-	-	-	-
Scope 2-Treibhausgasemissionen							
Standortbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen	-	16.190	16.640	2,8	-	-	-
Marktbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen	-	1.997	1.267	-36,5	-	-	-
Scope 1 und marktbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen kombiniert¹	10.161	4.493	4.171	-7,2	3.050	1.000	5,6
Signifikante Scope 3-Treibhausgasemissionen²							
Gesamte indirekte (Scope 3-)THG-Bruttoemissionen ³	-	240.235	197.025	-18,0	-	-	-
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen ³	-	166.050	149.760	-9,8	-	-	-
2 Investitionsgüter ³	-	19.240	9.080	-52,8	-	-	-
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energien (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	-	Nicht wesentlich	Nicht wesentlich	-	-	-	-
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	-	Nicht wesentlich	Nicht wesentlich	-	-	-	-
5 Abfallaufkommen in Betrieben	-	Nicht wesentlich	Nicht wesentlich	-	-	-	-
6 Geschäftsreisen	-	Nicht wesentlich	Nicht wesentlich	-	-	-	-
7 Pendelnde Mitarbeiter	-	Nicht wesentlich	Nicht wesentlich	-	-	-	-
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-	Nicht relevant	Nicht relevant	-	-	-	-
9 Nachgelagerter Transport	-	Nicht wesentlich	Nicht wesentlich	-	-	-	-
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	-	Nicht relevant	Nicht relevant	-	-	-	-
11 Verwendung verkaufter Produkte	-	54.945	38.185	-30,5	-	-	-
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	-	Nicht wesentlich	Nicht wesentlich	-	-	-	-
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-	Nicht relevant	Nicht relevant	-	-	-	-
14 Franchises	-	Nicht relevant	Nicht relevant	-	-	-	-
15 Investitionen	-	Nicht wesentlich	Nicht wesentlich	-	-	-	-
THG-Emissionen insgesamt³							
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	-	258.921	216.568	-16,4	-	-	-
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	-	244.728	201.196	-17,8	-	-	-
THG-Intensität³							
THG-Intensität (standortbezogen) in t CO ₂ eq/Mio EUR Umsatz		232,1	207,0	-10,8			
THG-Intensität (marktbezogen) in t CO ₂ eq/Mio EUR Umsatz		219,3	192,4	-12,3			

¹ Entsprechend der Zieltabelle unter E1-4² Eine Detaillierung und Analyse der wesentlichen Hebel und Reduktionsmöglichkeiten des Scope 3 wird in den nächsten Jahren durchgeführt und entsprechende Ziele formuliert. Ein entsprechender Basisjahrswert wurde daher noch nicht ermittelt³ Vorjahreswerte aufgrund von Doppelerfassung von THG-Emissionen in den Upstream-Kategorien 1 und 2 angepasst

Alle wesentlichen Scope 3-Kategorien weisen reduzierte Emissionswerte auf. In der Kategorie 3.1 basiert die Reduzierung im Vergleich zum korrigierten Vorjahreswert auf einem geringeren Einkaufsvolumen im aktuellen Geschäftsjahr. Die Veränderung in der Kategorie 3.2 ist auf den einmalig hohen Wert im Geschäftsjahr 2024 aufgrund der Investitionen in die Halbleiterfabrik in Dresden zurückzuführen, die im Mai 2025 eröffnet wurde. In der Kategorie 3.11 basieren die Veränderung im Wesentlichen auf nicht fortgeführten Projekten im Bereich der Laserprodukte und auf einem geringeren Output in der SBU Metrology & Production Solutions.

Ermittlungsmethodik je wesentlicher Scope 3-Kategorie

Scopes 3.1 und 3.2: Die Ermittlung der Kategorie 3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen und Kategorie 3.2 Kapitalgüter wurde auf Basis von Inputdaten wie Einkaufsvolumen der Jenoptik-Gesellschaften, eingekaufte Warengruppen und Land, aus dem die Ware bezogen wurde, berechnet. Um die Vorlieferkette abzubilden, wurde ein makroökonomisches Modell genutzt, welches anhand statistischer Daten die globalen Handelsströme und die jeweiligen nationalen Emissionsbilanzen einbezieht. Der verwendete scope3analyzer wurde im Rahmen eines Klimaschutzprojektes der Universität Pforzheim entwickelt und ist konform mit den Vorgaben des GHG-Protokolls, dem ISO-Standard 14064 sowie der Science Based Target Initiative (SBTi).

Scope 3.11: Die Berechnungen der Emissionen während der Nutzung unserer Produkte basiert auf dem Verbrauch elektrischer Energie im gesamten Lebenszyklus in den jeweiligen Zielländern. Wo notwendig, wurde Druckluftverbrauch von Maschinen und Anlagen in elektrische Energie umgerechnet. Indirekte Emissionen sind auf Basis des GHG-Protokolls optional, somit sind passive Produkte ohne Stromverbrauch nicht im Scope 3.11 enthalten. Ausgenommen ist weiterhin das Ersatzteilgeschäft, da elektrische Verbraucher dabei ausgetauscht werden und der Emissionseffekt damit null ist, sowie Reparaturen und Service-Dienstleistungen im Feld.

Jedes relevante aktive Produkt wurde anhand seines Lebenszeitverbrauchs an elektrischer Energie bewertet. Dazu wurden Durchschnittsverbräuche und -lebenszeiten und typische Nutzungsprofile in den verschiedenen Endmärkten angenommen. Wenn keine Lebensdauer aus dem Markt bekannt war, wurde eine Standard-Lebenszeit von zehn Jahren angenommen. Diese Lebenszeitverbräuche wurden mit der Anzahl der verkauften Produkte pro Zielland (Aktivitätsdaten aus dem ERP-System) und den spezifischen Emissionsfaktoren der Zielländer multipliziert. Die spezifischen Emissionsfaktoren der Strommische der Zielländer entstammen primär der aktuellen Version des Ember Yearly Electricity Data-sets. Wo sinnvoll, wurden Produkte zu Produktgruppen zusammengefasst und als Gruppe bewertet.

Angaben zur EU-Taxonomie

Mit dem Regelwerk der Taxonomie legt die EU-Kommission einheitliche Standards für ökologisches Wirtschaften fest und definiert durch verschiedenste Kriterien, wann eine Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig einzustufen ist. Ziel ist es, die Transparenz des Nachhaltigkeitsgrades von Unternehmen zu erhöhen und verstärkt Geldströme in nachhaltige Investitionen zu leiten, um im Einklang mit dem European Green Deal bis 2050 Klimaneutralität in der Europäischen Union zu erreichen. Dafür ordnet die EU-Taxonomieverordnung nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten in sechs verschiedene Umweltziele ein:

- 1. Klimaschutz
- 2. Anpassung an den Klimawandel
- 3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser und Meeresressourcen
- 4. Übergang zur Kreislaufwirtschaft
- 5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- 6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Darüber hinaus unterscheidet die Taxonomieverordnung zwischen „taxonomiefähigen“ und „taxonomiekonformen“ Tätigkeiten. Als taxonomiefähig gelten Tätigkeiten, die in einem der delegierten Rechtsakte der Verordnung definiert sind. Als taxonomiekonform gelten diese Tätigkeiten, sobald sie die technischen Bewertungskriterien erfüllen, keinem der „Do No Significant Harm“-Kriterien entsprechen und die „Minimum Safeguards“ nicht verletzen.

Gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung erfüllt der Jenoptik-Konzern die Transparenzanforderungen, um den Übergang zu einer klimaneutralen, ressourceneffizienten und kreislauforientierten Wirtschaft für eine langfristige Wettbewerbsfähigkeit der EU zu gewährleisten. Daher berichtet der Konzern seit 2022 die in Zusammenhang mit der Taxonomie stehenden Umsatzerlöse, Betriebsausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx). Die Berichterstattung konzentriert sich, wie bereits in den Vorjahren, auf die Umweltziele (1) „Klimaschutz“ und (4) „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“. Dies wurde durch die Aktualisierung des Screenings, welches bereits in den Vorjahren durchgeführt wurde, ermittelt.

Im Rahmen des Umweltziels (1) „Klimaschutz“ berichtet Jenoptik einzelne Investitionen und Betriebsausgaben in denselben Kategorien wie im Vorjahr: CCM 6.5 Beförderung mit Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen, CCM 7.1 Neubau, CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten, CCM 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden sowie CCM 7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden. Darüber hinaus hat die Jenoptik 2025 Investitionen in den Kategorien CCM 7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden und CCM 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien getätigt.

Der Großteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten befindet sich insbesondere im Bereich der Herstellung von elektrischen Geräten wie Mess- und Prüfanlagen, Anlagen zur Verkehrsüberwachung oder Infrarotkameras. Diese Aktivitäten tragen wesentlich zu dem Umweltziel (4) „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ bei und werden daher in den gleichen Kategorien wie im Vorjahr berichtet: CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten, CE 5.1 Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung; CE 5.2 Verkauf von Ersatzteilen; CE 5.4 Verkauf von Gebrauchsgütern sowie CE 5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle. Die Wirtschaftsaktivitäten wurden erneut auf ihre Taxonomiekonformität gemäß Annex II des Gesetzes untersucht. Dazu wurde ein Screening-Modell entwickelt, das die gesetzlichen Anforderungen in ein transparentes System übersetzt, um die technischen Bewertungskriterien und die „Do-No-Significant-Harm“-Kriterien für das Portfolio der Jenoptik zu überprüfen. Die Jenoptik erfüllt den Großteil der Anforderungen an die technischen Bewertungskriterien, da die Anlagen des Konzerns für eine möglichst lange Nutzungsdauer ausgelegt sind. Zur Überprüfung der DNSH-Kriterien wurden beispielsweise im Rahmen der Anlage A Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalysen durchgeführt. Für 2025 konnten die Nachweise nicht vollständig erbracht werden und damit wird keine Konformität für das Klimaziel (1) „Klimaschutz“ sowie das Klimaziel (4) „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ ausgewiesen.

Die Tabellen T47–T49 am Ende der Nachhaltigkeitserklärung zeigen im Überblick die offenzulegenden Kennzahlen (KPIs). Im Folgenden wird die Zusammensetzung der Umsatz-, CapEx, und OpEx-Kennzahlen erläutert.

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten

Die Ermittlung des **Umsatzes** aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten erfolgte gemäß den Anforderungen des Delegierten Rechtsaktes zu den Berichtspflichten. Um Doppelzählungen zu vermeiden, wurden konkrete Abfragen in den Berichtseinheiten durchgeführt, in denen taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten identifiziert wurden. Dabei wurden ausschließlich externe Umsätze berücksichtigt und jedes Produkt bzw. jede Produktgruppe lediglich einer Wirtschaftstätigkeit zugeordnet. Der so ermittelte taxonomiefähige Zählerwert wurde zum gesamten Umsatzerlös (Nenner) ins Verhältnis gesetzt. Der Konzernumsatz belief sich 2025 auf 1.046,0 Mio Euro (i. Vj. 1.115,8 Mio Euro). Der Umsatz aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten umfasste 423,8 Mio Euro (i. Vj. 416,9 Mio Euro) und entspricht somit einem taxonomiefähigen Umsatzanteil von 40,5 Prozent des Gesamtumsatzes (i. Vj. 37,4 Prozent). Die taxonomiefähigen Produkte wurden zusätzlich auf Konformität geprüft. Auch in diesem Jahr konnten nicht alle Nachweise erbracht werden, sodass keine taxonomiekonformen Umsatzerlöse vorliegen.

Die **Investitionsausgaben** (CapEx) wurden ebenfalls gemäß den Anforderungen des Delegierten Rechtsaktes zu den Berichtspflichten ermittelt. Die Methodik dazu wurde aus dem Vorjahr übernommen. Die Zugänge an Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Nutzungsrechten beliefen sich 2025 auf 77,4 Mio Euro (i. Vj. 114,6 Mio Euro).

Detaillierte Informationen zur Vermögenslage finden Sie im Lagebericht ab Seite 56f. sowie im Anhang ab Seite 221f.

2025 umfassten die **Investitionsausgaben** des Jenoptik-Konzerns in Zusammenhang mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten insgesamt 42,5 Mio Euro (i. Vj. 66,0 Mio Euro); dies entspricht 55,0 Prozent des gesamten Investitionsvolumens. Darunter fallen neben Investitionen in die Sachanlagen zur Herstellung der taxonomiefähigen Produkte auch Investitionen in neue Standorte oder in energieeffiziente Geräte, Technologien für erneuerbare Energien sowie das Leasing von Fahrzeugen. Diese taxonomiefähigen Investitionsausgaben wurden zusätzlich auf Konformität geprüft. Im Ergebnis konnten auch in diesem Jahr die Nachweise nicht in voller Gänze erbracht werden, sodass keine taxonomiekonformen Investitionen vorliegen. Eine Doppelzählung der CapEx wird durch eine klare Abgrenzung der Investitionsausgaben innerhalb der berichtenden Einheiten der Jenoptik vermieden. Somit kann jede Einheit lediglich ihre eigenen Investitionszugänge in die Taxonomiekategorien einteilen.

Die **Betriebsausgaben (OpEx)** des Jenoptik-Konzerns aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten umfassten 2025 insgesamt 42,4 Mio Euro (i. Vj. 37,5 Mio Euro) und die gesamten Betriebsausgaben 87,5 Mio Euro (i. Vj. 92,0 Mio Euro). Daraus ergibt sich ein taxonomiefähiger Anteil von 48,5 Prozent. Die Methodik zur Ermittlung der taxonomiefähigen Betriebsausgaben wurde wie im Vorjahr gemäß Artikel 8 Punkt 1.1.3 des Delegierten Rechtsaktes durchgeführt. Diese Betriebsausgaben wurden zusätzlich vollständig auf Konformität geprüft. Im Ergebnis konnten im Geschäftsjahr 2025 nicht alle Nachweise zur Konformität erbracht werden, sodass keine taxonomiekonformen Betriebsausgaben vorliegen. Eine Doppelzählung der OpEx wird durch eine klare Abgrenzung der Betriebsausgaben innerhalb der berichtenden Einheiten der Jenoptik vermieden. Das bedeutet, dass jede Einheit nur ihre eigenen Betriebsausgaben in die Taxonomiekategorien einteilt.

Jenoptik ist von keiner Wirtschaftstätigkeit im Zusammenhang mit der Energieerzeugung aus fossilem Gas oder Kernenergie betroffen und verzichtet daher auf die Angabe der spezifischen Meldebögen für diese Tätigkeiten.

T47 Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025

Angaben in TEUR				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)										Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2024 (18)		Kategorie möglichen der Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr 2025 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	%	E	T				
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%						
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																							
A.1. Ökologische nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																							
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																							
		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %						
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %						
Davon Übergangstätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %						
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																							
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL														
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	270.170	25,8 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL												24,3 %		
Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung	CE 5.1	62.404	6,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL												5,3 %		
Verkauf von Ersatzteilen	CE 5.2	51.735	4,9 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL												5,0 %		
Verkauf von Gebrauchsgütern	CE 5.4	169	0,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL												0,1 %		
Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	CE 5.5	39.312	3,8 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL												2,7 %		

Angaben in TEUR			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatz- anteil, Jahr 2025 (4)	Klima- schutz (5)	Anpas- sung an den Klima- wandel (6)	Wasser- und Meeres- ressourcen (7)	Kreislauf- wirtschaft (8)	Umwelt- ver- schmut- zung (9)	Biolo- gische Vielfalt und Öko- systeme (10)	Klima- schutz (11)	Anpas- sung an den Klima- wandel (12)	Wasser- und Meeres- ressour- cen (13)	Kreis- laufwirt- schaft (14)	Umwelt- ver- schmut- zung (15)	Biolo- gische Vielfalt und Öko- systeme (16)	Min- dest- schutz (17)	Anteil taxono- miekon- former (A.1.) oder taxono- miefähi- ger (A.2.) Umsatz, Jahr 2024 (18)	Kate- gorie ermög- lichen- der Tätig- keiten (19)	Kate- gorie Über- gangs- tätig- keiten (20)
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
Umsatz taxonomie- fähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		423.790	40,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	40,5 %	0,0 %	0,0 %								37,4 %		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		423.790	40,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	40,5 %	0,0 %	0,0 %								37,4 %		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		622.183	59,5 %																
Gesamt		1.045.973	100,0 %																

Abkürzungen: N/EL - non eligible / eligible, J/N - Ja / Nein

T48 CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025

Angaben in TEUR				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)										
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, Jahr 2025 (4)	Klima-schutz (5)	Anpassung an den Klima-wandel (6)	Wasser- und Meeres-ressourcen (7)	Kreislauf-wirtschaft (8)	Umwelt-ver-schmut-zung (9)	Biolo-gische Vielfalt und Ökos-yysteme (10)	Klima-schutz (11)	Anpas-sung an den Klima-wandel (12)	Wasser- und Meeres-ressour-cen (13)	Kreis-laufwir-tschaft (14)	Umwelt-ver-schmut-zung (15)	Biolo-gische Vielfalt und Öko-systeme (16)	Min-dest-schutz (17)	Anteil taxono-miekon-former (A.1.) oder taxono-miefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2024 (18)	Kate-gorie ermög-lichen-der Tätig-keiten (19)	Kate-gorie Über-gangs-tätig-keiten (20)		
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T		
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																					
A.1. Ökologische nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																					
		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
Davon Übergangstätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL												
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	4.945	6,4 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								4,5 %				
Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung	CE 5.1	871	1,1 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0,7 %				
Verkauf von Ersatzteilen	CE 5.2	1.816	2,3 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								1,5 %				
Verkauf von Gebrauchsgütern	CE 5.4	4	0,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0,0 %				
Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	CE 5.5	16.353	21,1 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								11,4 %				

Angaben in TEUR				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, Jahr 2025 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2024 (18)	Kategorie ermöglichen der Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	2.523	3,3 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,9 %		
Neubau	CCM 7.1/CE 3.1	15.682	20,3 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								36,8 %		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	217	0,3 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,7 %		
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	CCM 7.5	125	0,2 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,2 %		
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	0	0,0 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0 %		
Capex taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		42.536	55,0 %	24,0 %	0,0 %	0,0 %	31,0 %	0,0 %	0,0 %								57,6 %		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		42.536	55,0 %	24,0 %	0,0 %	0,0 %	31,0 %	0,0 %	0,0 %								57,6 %		

Angaben in TEUR

Kriterien für einen wesentlichen Beitrag

DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, Jahr 2025 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2024 (18)	Kategorie ermöglichen der Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
		Währung TEUR	%	J/N; N/EL	J/N; N/EL	J/N; N/EL	J/N; N/EL	J/N; N/EL	J/N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten																			
		34.862	45,0 %																
Gesamt		77.398	100,0 %																

Abkürzungen: N/EL - non eligible / eligible, J/N - Ja / Nein

T49 OpEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025

Angaben in TEUR				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2025 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2024 (18)	Kategorie ermöglichen der Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																			
A.1. Ökologische nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																			
		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %		
Davon Übergangstätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %		
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL										
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	30.154	34,5 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								28,6 %		
Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung	CE 5.1	3.744	4,3 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								3,1 %		
Verkauf von Ersatzteilen	CE 5.2	2.890	3,3 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								2,5 %		
Verkauf von Gebrauchsgütern	CE 5.4	36	0,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0,2 %		
Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	CE 5.5	4.910	5,6 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								5,6 %		

Angaben in TEUR				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2025 (4)	Klima-schutz (5)	Anpas-sung an den Klima-wandel (6)	Wasser- und Meeres-ressourcen (7)	Kreislauf-wirtschaft (8)	Umwelt-ver-schmut-zung (9)	Biolo-gische Vielfalt und Ökos-yysteme (10)	Klima-schutz (11)	Anpas-sung an den Klima-wande (12)	Wasser- und Meeres-ressour-cen (13)	Kreis-laufwirt-schaft (14)	Umwelt-ver-schmut-zung (15)	Biolo-gische Vielfalt und Öko-systeme (16)	Min-dest-schutz (17)	Anteil taxono-miekon-former (A.1.) oder taxono-miefähiger (A.2.)	Kategorie ermög-lichen-der Tätig-keiten (19)	Kategorie Über-gangs-tätig-keiten (20)
																	Umsat, Jahr 2024 (18)		
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
Beförderung mit Motor-rädern, Personenkraft-wagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	229	0,3 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,4 %		
Neubau	CCM 7.1	121	0,1 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								-		
Installation, Wartung und Reparatur von energie-effizienten Geräten	CCM 7.3	205	0,2 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,4 %		
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Rege-lung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	CCM 7.5	111	0,1 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0 %		
Installation, Wartung und Reparatur von Technolo-gien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	17	0,0 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								-		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekon-forme Tätigkeiten) (A.2)		42.416	48,5 %	0,8 %	0,0 %	0,0 %	47,7 %	0,0 %	0,0 %								40,8 %		
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		42.416	48,5 %	0,8 %	0,0 %	0,0 %	47,7 %	0,0 %	0,0 %								40,8 %		

Angaben in TEUR				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)													
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2025 (4)	Klima- schutz (5)	Anpas- sung an den Klima- wandel (6)	Wasser- und Meeres- ressourcen (7)	Kreislauf- wirtschaft (8)	Umwelt- ver- schmut- zung (9)	Biolo- gische Vielfalt und Ökos- ysteme (10)	Klima- schutz (11)	Anpas- sung an den Klima- wande (12)	Wasser- und Meeres- ressour- cen (13)	Kreis- laufwirt- schaft (14)	Umwelt- ver- schmut- zung (15)	Biolo- gische Vielfalt und Öko- systeme (16)	Min- dest- schutz (17)	Anteil taxono- miekon- former (A.1.) oder taxono- miefähi- ger (A.2.)	Katego- rie ermög- lichen- der Tätig- keiten (19)	Katego- rie Über- gangs- tätig- keiten (20)				
																	Umsat, Jahr 2024 (18)			%	E	T	
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																							
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		45.104	51,5 %																				
Gesamt		87.520	100,0 %																				

Abkürzungen: N/EL - non eligible / eligible, J/N - Ja / Nein

T50 Umsatzanteil/Gesamtumsatz

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	40,5 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Abkürzungen: CCM – Climate Change Mitigation, CCA – Climate Change Adaptation, WTR – Water, CE – Circular Economy, PPC – Pollution Prevention and Control, BIO – Biodiversity and ecosystems

T51 CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	24,0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	31,0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Abkürzungen: CCM – Climate Change Mitigation, CCA – Climate Change Adaptation, WTR – Water, CE – Circular Economy, PPC – Pollution Prevention and Control, BIO – Biodiversity and ecosystems

T52 OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	0,8 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	47,7 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Abkürzungen: CCM – Climate Change Mitigation, CCA – Climate Change Adaptation, WTR – Water, CE – Circular Economy, PPC – Pollution Prevention and Control, BIO – Biodiversity and ecosystems

Soziale Informationen: Eigene Belegschaft

Übergeordnete soziale Informationen

Jenoptik ist ein global agierender Technologiekonzern. Mit dem überwiegenden Teil unseres Leistungsspektrums sind wir im Photonik-Markt tätig. Für die Umsetzung unserer Strategie, auf Basis unseres technologischen Know-hows insbesondere mit unseren Kernkunden nachhaltig profitabel zu wachsen, ist die kontinuierliche Gewinnung und Bindung von Fachkräften weltweit ein wesentlicher erfolgskritischer Faktor.

T53

ESRS S1 Eigene Belegschaft	Pflichtangaben	Abschnitt/Seite
Strategien und Governance im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	ESRS S1-1	Eigene Belegschaft/Seite 123ff.
Dialog mit Mitarbeitern sowie Arbeitnehmervertretern	ESRS S1-2	Seite 125ff.
Abhilfemaßnahmen: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann	ESRS S1-3	Geschäftsmodell & Märkte/Seite 126ff.
Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	ESRS S1-17	Seite 127
Mitarbeiter-Demografie und Merkmale der Beschäftigten	ESRS S1-6	Seite 127ff.
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Soziales:	ESRS 2, SBM-3	Seite 130ff.
Richtlinien und Maßnahmen in Bezug auf wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS S1-4 sowie MDR-P und MDR-A	
Parameter und Ziele in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	MDR-T und ESRS-S1-5	
Jenoptik als attraktiver Arbeitgeber:		Seite 130ff.
– Sichere Beschäftigung		
– Vereinbarkeit von Familie und Beruf	ESRS S1-15	
– Angemessene Entlohnung und Vergütung	ESRS S1-10	
– Sozialschutz	ESRS S1-11	
– Schulung und Kompetenzentwicklung	ESRS S1-13	
– Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	ESRS S1-8	
Gleichbehandlung und Chancengleichheit		Seite 135ff.
– Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleiche Arbeit	ESRS S1-16	
– Diversität	ESRS S1-9	
– Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung	ESRS S1-12	
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	ESRS S1-14	137ff.

Strategien und Governance im Zusammenhang mit eigener Belegschaft

Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource. Neben dem Bereich HR ist der Vorstandsvorsitzende der Jenoptik in seiner Funktion als Arbeitsdirektor für die Personalpolitik des Jenoptik-Konzerns verantwortlich. In regelmäßigen Abständen werden das strategische Personalmanagement mit dem Gesamtvorstand erörtert und sowohl kurzfristige als auch mittelfristige Ziele festgelegt.

Zum Schutz unserer Mitarbeiter hat die Schaffung eines sicheren und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds für uns besondere Priorität. Die Einhaltung der Menschenrechte einschließlich der Arbeitnehmerrechte sowie das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sind für uns selbstverständlich. Wir lehnen jede Form der Diskriminierung durch Ausgrenzung aufgrund von Alter, Geschlecht und sexueller Identität und Orientierung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung oder körperlichen Fähigkeiten ab. Aus diesem Grund haben wir die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Um Fälle von Diskriminierung zu melden, steht das vertrauliche Hinweisgebersystem zur Verfügung. Weitere, detaillierte Ausführungen zum Jenoptik-Hinweisgebersystem folgen im Governance-Abschnitt im Rahmen der Erläuterungen der IROs, insbesondere zur Thematik „Hinweisgeberschutz“.

Jenoptik verfolgt eine klare „Zero Tolerance Policy“ im Zusammenhang mit bestätigten Fällen von Diskriminierung, unter anderem auch bei Vorkommnissen von sexueller Diskriminierung, und legt dies im Jenoptik Integrity Code fest. Im Geschäftsjahr 2025 wurde mit einer Inklusionsvereinbarung begonnen und das Thema Menschen mit Behinderung wird 2026 erstmalig thematisiert. Jenoptik verfügt darüber hinaus über keine spezifischen Verpflichtungen in Bezug auf die Inklusion oder positive Maßnahmen für Personen aus Gruppen, die in ihrer eigenen Belegschaft besonders gefährdet sind.

Des Weiteren trägt Jenoptik weltweit die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind für uns daher selbstverständlich. Deshalb integrieren wir Arbeits- und Gesundheitsschutz nachhaltig in unsere Strukturen und Prozesse und regeln dies in unserer Konzernrichtlinie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz.

Ein weiteres, wesentliches Instrument zur Einhaltung von Menschenrechten sowie zur Verhinderung von Diskriminierung und Prävention von sexueller Belästigung ist die kontinuierliche Erhöhung der Sensibilität zu diesen Themen bei Kollegen aller Hierarchiestufen. Dies wird durch regelmäßige, verpflichtende Trainings, sowohl digital als auch in Präsenz, sichergestellt, entsprechend nachgehalten und dokumentiert. Ferner informiert der Menschenrechtsbeauftragte des Konzerns regelmäßig zu diesen Themen. Darüber hinaus existieren keine weiteren Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung durch spezifische Verfahren zur Förderung von Vielfalt und Inklusion im Allgemeinen.

Bei Bestätigung eines Menschenrechtsverstoßes im eigenen Geschäftsbereich verpflichtet sich Jenoptik, sofortige Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um entsprechende Missstände unverzüglich abzustellen.

Normen und Grundsätze: Die Achtung der internationalen Menschenrechte und die Einhaltung von Arbeitsnormen sind für uns selbstverständlich. Wir unterstützen und respektieren internationale Standards und Prinzipien wie die Internationale Menschenrechtskonvention und ihre Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Im Jahr 2021 ist Jenoptik dem UN Global Compact beigetreten. Wir dulden weder Menschenrechtsverletzungen, Menschenhandel noch Zwangsarbeit, Sklaverei, unfreiwillige Gefängnisarbeit oder Kinderarbeit. Verankert ist dies in unserer Grundsatzerklärung zur Wahrung von Menschenrechten und des Umweltschutzes, die durch den Vorstand der Jenoptik verabschiedet wurde. Sie ist öffentlich abrufbar unter www.jenoptik.com/-/media/websitedocuments/responsibility/2025-joag-policy-statement-lksg.pdf.

Leitlinien und Veröffentlichungen: Jenoptik veröffentlicht ihre Grundsatzerklärung zur Wahrung von menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette. Diese beschreibt, wie wir unserer Prioritäten gesetzt haben, und legt detailliert dar, wie sich Jenoptik weltweit für die Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich des Verbots von Menschenhandel, im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit und bei ihren Geschäftspartnern einsetzt. Die Anforderungen entsprechen den ILO-Kernarbeitsprinzipien. Die Menschenrechtsstrategie wird ergänzt durch unseren Integrity Code. Jenoptik hat das Risikomanagementsystem für Menschenrechte mit dem Ziel weiterentwickelt, unter anderem die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften zu gewährleisten, menschenrechtsbezogene Risiken in der Geschäftstätigkeit der Jenoptik und in der Lieferkette zu identifizieren und zu minimieren sowie eine kontinuierliche Verbesserung anzustreben. Wir überprüfen die Einhaltung menschenrechtlicher Anforderungen durch alle unsere Tochtergesellschaften mittels einer ESG-Berichtsplattform im Wege eines Self-Assessments einmal jährlich, entsprechend unseren Prozessen zur Einhaltung von menschenrechtlichen Anforderungen im eigenen Geschäftsbereich. Dabei sind vom Assessment die folgenden Themen umfasst: Gleichberechtigung und Diskriminierung, Zwangsarbeit und Misshandlung, Kinderarbeit, Arbeitsbedingungen und Mindestlohn, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsfreiheit sowie Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften. Die Assessmentergebnisse aus dem Berichtsjahr lassen den Schluss zu, dass unsere eigene Geschäftstätigkeit im Berichtsjahr konform zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte war.

Bereits 2024 haben wir mit der Durchführung von Präsenzaudits zum Thema Menschenrechte begonnen, 2025 wurden diese Audits nicht durchgeführt, jedoch ist weiterhin eine Ausweitung und auch die Durchführung solcher Audits in der Lieferkette für 2026 geplant.

Unser Dialog mit Mitarbeitern sowie Arbeitnehmervertretern

Mit unseren Mitarbeitern führen wir auf verschiedenen Ebenen einen aktiven Dialog, um ihre Sichtweisen zu berücksichtigen. Hierzu gehören auf oberster Ebene die Arbeitnehmervertreter in unserem paritätisch besetzten Aufsichtsrat, die mindestens fünfmal jährlich in ordentlichen Sitzungen im direkten Austausch mit dem Vorstand stehen. Darüber hinaus finden ein regelmäßiger Austausch mit den Betriebsräten auf Konzern- und Gesellschaftsebene sowie entsprechende Mitarbeiterversammlungen statt. In Abstimmung mit dem Arbeitsdirektor liegt die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Mitarbeiter beim Global Head of HR. Im „Quarterly CEO Update“ informiert darüber hinaus unser Vorstandsvorsitzender regelmäßig die Belegschaft über aktuelle Entwicklungen und Quartalszahlen und steht für einen aktiven Austausch zur Verfügung. Dieses Update erfolgt zweisprachig und ist anschließend im Intranet verfügbar, sodass auch Kollegen, welche nicht persönlich teilnehmen können, die Informationen nachträglich jederzeit abzurufen und aktiv mit der Unternehmensleitung in den Dialog treten können.

Wir respektieren demokratisch bzw. gesetzlich legitimierte Formen der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern. Vereinigungsfreiheit, Betriebsräte und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung sind für uns selbstverständlich. Wir verpflichten uns ausdrücklich zu einer vertrauensvollen und von gegenseitigem Respekt geprägten Zusammenarbeit. Hierzu gehört auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen im Rahmen der jeweiligen nationalen Regelungen, Praktiken und bestehenden Vereinbarungen. Die Mitglieder des lokalen Managements und der HR-Bereich sind dabei die verantwortlichen Ansprechpartner für die Gestaltung der Arbeits- und Sozialbeziehungen auf der Grundlage gemeinsamer Werte und unter Einhaltung der nationalen Gesetze und Praktiken. In Erweiterung dieser Verantwortlichkeit wurde eine Grundsatzerklärung zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten durch unseren Vorstand abgegeben. Aus dieser geht hervor, dass die Wahrung der Menschenrechte als grundlegender Bestandteil für unser Handeln und unsere Überzeugungen unerlässlich ist. Dies gilt für sowohl für die eigene Belegschaft als auch alle Geschäftspartner. Konzernseitig bewerten wir einmal jährlich toolbasiert die Self-Assessments all unserer lokalen Einheiten, u. a. zu dem Thema Menschenrechte.

Jenoptik führt jährlich eine Mitarbeiterbefragung durch, die alle Mitarbeiter um ihre Einschätzung zu unterschiedlichen Themen befragt. In der Mitarbeiterbefragung 2025 konnten bei einer globalen Teilnahmequote von 67 Prozent (i. Vj. 65 Prozent) ein Engagement Score von 73 Prozent (i. Vj. 76 Prozent) und ein Net-Promoter Score von 70 Prozent (i. Vj. 73 Prozent) erreicht werden. Der Engagement Score misst anhand von drei Punkten die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber; der Net-Promoter Score die Wahrscheinlichkeit, Jenoptik als Arbeitgeber weiterzuempfehlen. Die zu bewertenden Aussagen lauten 1) „Dieses Unternehmen motiviert mich mehr zu tun, als von meiner Funktion erwartet wird“, 2) „Ich würde mein Unternehmen, meiner Familie oder Freunden als guten Arbeitgeber weiterempfehlen.“ und 3) „Insgesamt bin ich mit meinem Job bei meinem Unternehmen zufrieden“. Die Angaben werden in einer 5-stufigen Zustimmungsskala (von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“) erhoben. Eine Strategie zur Erlangung von Kenntnissen zur Sichtweise einzelner Mitarbeitergruppen gibt es bisher nicht. Darüber hinaus führt der Fachbereich Compliance & Risk Management jährlich einen Compliance Culture Survey durch, der Rückschlüsse auf die Compliance-Kultur ermöglicht.

Ein wesentliches Element unserer Kultur ist die Initiative „Future Formers“, die 2023 als Reaktion auf eine umfassende kombinierte Kunden- und Mitarbeiterbefragung gestartet wurde. Aus den Ergebnissen der Befragung ergaben sich drei zentrale Handlungsfelder: Kundenfokus, Bürokratieabbau und Zusammenwachsen als Unternehmen.

Unter der Verantwortung des Vorstandsvorsitzenden engagieren sich aktuell rund 100 Mitarbeiter in acht international und interdisziplinär zusammengesetzten Teams aus allen Hierarchieebenen, die selbst organisiert an Projekten zur Verbesserung unserer Effizienz, Zusammenarbeit und Kundenzentrierung arbeiten. Der Ansatz aus allen Hierarchieebenen heraus fördert Eigeninitiative, Innovationskraft und Identifikation mit dem Unternehmen. Die Ergebnisse und Fortschritte der Teams werden regelmäßig über das Intranet sowie in Management- und Projektmeetings kommuniziert. Erste Resultate aus der ersten Programmphase (September 2024 bis September 2025) wurden bereits erfolgreich implementiert, darunter:

- Vereinfachte Freigabeprozesse für kleinere Bestellungen,
- Einführung einer verpflichtenden interkulturellen Schulung, um das Verständnis für unterschiedliche kulturelle Hintergründe zu stärken,
- Aufbau einer digitalen Ideenplattform zur strukturierten Erfassung und Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen,
- Implementierung eines Empowerment-Tachometers im Intranet, der das wahrgenommene Maß an Eigenverantwortung sichtbar macht,
- Einrichtung einer Wissensplattform mit Chatfunktion im Intranet, die den globalen Wissensaustausch fördert.

Mit der „Future Formers“-Initiative stärkt Jenoptik gezielt die Beteiligung der Mitarbeiter, die interne Vernetzung und den Kundenfokus – und schafft so die Grundlage für nachhaltige Leistungsfähigkeit und Wachstum.

Abhilfemaßnahmen: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

Whistleblower-Politik und -System: Verstöße gegen ethische Regeln, Gesetze und Vorschriften, einschließlich von Verdachtsfällen zu Menschenrechtsverletzungen, sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar, sondern sie schaden unserer Gesellschaft und Jenoptik als Unternehmen.

Um sowohl die Menschen in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch entlang unserer gesamten Lieferkette zu schützen sowie das Vertrauen all unserer Stakeholder zu bewahren und Schadenspotenzial auf ein Minimum zu senken, müssen Risiken und Fehlverhalten daher frühzeitig erkannt werden. Das gelingt durch Kommunikation. Zur Sicherstellung der kontinuierlichen Verbesserung sowie der Berücksichtigung der Belange aller Interessenvertreter ist die Thematik der Meldekanäle sowie des Bearbeitungsprozesses ein zentraler Bestandteil des Compliance Culture Surveys. Dieser misst über einen Fragebogen den Bekanntheitsgrad der Integrity Line und lässt Rückschlüsse auf den Grad des bestehenden Vertrauens gegenüber den Meldestellen durch die Mitarbeiter zu. Aktuell erkennen wir einen sehr hohen Bekanntheitsgrad in allen globalen Gesellschaften sowie einen hohen Grad des Vertrauens gegenüber der Global Group Function Compliance & Risk Management. Zum Schutz von hinweisgebenden Personen verweisen wir auf den Governance-Abschnitt unter „Hinweisgeberschutz“. Darüber hinausgehende Abhilfemaßnahmen haben wir aktuell nicht implementiert.

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang die weiteren Ausführungen zum Thema Hinweisgebersystem sowie Beschwerdemechanismus und Abhilfemaßnahmen im Rahmen der Erläuterungen im Abschnitt „Governance“. Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

T54 Kennzahlen im Zusammenhang mit Menschenrechten

		2025	2024
		Anzahl	Anzahl
S1-17.103 a)	Hinweise zu Diskriminierungssachverhalten (Diskriminierung, Belästigung und Mobbing)	15	8
	Davon bestätigte Fälle von Diskriminierung (Diskriminierung, Belästigung und Mobbing)	2	4
S1-17.103 b)	Weitere Hinweise zu sozialen Faktoren oder Aspekten	13	15
	Davon Hinweise zu Menschenrechtsverstößen	0	0
S1-17.103 c)	Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit Diskriminierung, Belästigung und Mobbing sowie Hinweisen zu sozialen Faktoren oder Aspekten	0	0
S1-17.104 a)	Bestätigte schwerwiegende Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte	0	0
S1-17.104 b)	Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte	0	0

2025 wurde eine Umklassifizierung der Kategorien vorgenommen, um die Thematik „Ethisches Fehlverhalten“ besser zusammenfassen zu können. Dabei werden die Hinweise auf Mobbing mit denjenigen zu Diskriminierung, einschließlich Belästigung, zusammengeführt, um einen direkten Vergleich zu ermöglichen. Die oben aufgeführten Vorjahreszahlen bilden nun auch die Zahlen aller dieser Kategorien zusammengefasst ab.

Jenoptik nutzt für das gesamte Hinweis- und Fallmanagement ein digitales Tool, das die Konsolidierung aller Meldekanäle und damit die Verfügbarkeit der notwendigen Informationen sicherstellt. Ferner folgt der Prozess einer internen Prozessbeschreibung, die festlegt, wie Fälle zu kategorisieren sind und welche Stichtagsrelevanz anzuwenden ist. Alle Fallkategorien sind entsprechend definiert, bei gemischten Kategorien ist der Fall nach dem Schwerpunkt einzuordnen. Die Einschätzung der Substanziertheit erfolgt einzelfallbezogen auf Grundlage der vorliegenden Informationen und umfasst stets eine Kommunikation mit der hinweisgebenden Person, soweit möglich. Die zuständigen Mitarbeiter sind zum Thema „Interne Ermittlungen“ durch Fachexperten geschult und können aufgrund langjähriger Erfahrungen eine angemessene Bewertung hinsichtlich der Substanziertheit vornehmen. Bei Fällen, die Menschenrechtsverstöße betreffen, wird der Menschenrechtsbeauftragte der Jenoptik zur Erstbewertung bereits miteinbezogen.

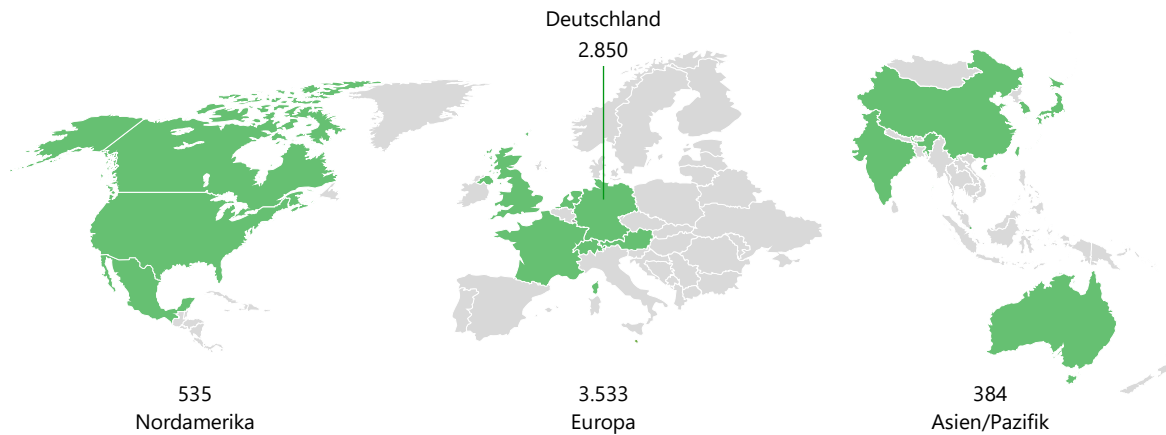
Es mussten im Berichtsjahr keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit compliance-relevanten Vorfällen, einschließlich menschenrechtlicher Verstöße oder Korruptionsvorfälle, durch Jenoptik geleistet werden mangels relevanter Vorkommnisse oder Verurteilungen.

Mitarbeiter-Demografie und Merkmale der Beschäftigten

Anzahl der Beschäftigten

Jenoptik ist ein weltweit tätiger Konzern. 384 (i. Vj. 380) Mitarbeiter bzw. rund 8,6 Prozent der 4.453 Beschäftigten (i. Vj. 4.646) arbeiteten 2025 in der Region Asia/Pacific. Mit 3.534 Beschäftigten (i. Vj. 3.690) waren 2025 79,3 Prozent in Europa angestellt; der Großteil davon mit 2.850 Mitarbeitern in Deutschland (i. Vj. 2.969). In der Region Nordamerika waren 535 Mitarbeiter (i. Vj. 576) für das Unternehmen tätig, die entspricht 12,0 Prozent.

G22 Aufstellung der Mitarbeiter nach geografischen Regionen



Zum 31. Dezember 2025 beschäftigte Jenoptik insgesamt 201 Auszubildende (i. Vj. 178) und duale Hochschulstudenten, 95 Aushilfen und Werkstudenten (i. Vj. 99), 9 Praktikanten (i. Vj. 26) und 42 Leiharbeiter (i. Vj. 38). Im Geschäftsjahr 2025 wurden 67 neue Auszubildende und duale Hochschulstudenten eingestellt (i. Vj. 64).

Unter dem Begriff Beschäftigte werden alle aktiven Mitarbeiter (im tariflichen und nicht tariflichen Bereich), Auszubildende und duale Hochschulstudenten sowie Aushilfen und Werkstudenten, die zum jeweiligen Stichtag im Unternehmen sind, als Personenzahl zusammengefasst. Alle Parameter wurden konzernweit zum Stichtag 31. Dezember 2025 erhoben und im Rahmen des Vier-Augen-Prinzips überprüft.

Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Zum 31. Dezember 2025 waren von den insgesamt 4.453 Mitarbeitern 1.363 (i. Vj. 1.409) weibliche und 3.087 (i. Vj. 3.236) männliche Mitarbeiter sowie drei Mitarbeiter ohne geschlechtliche Zuordnung (i. Vj. ein Mitarbeiter) bei Jenoptik beschäftigt. Dies entspricht einer prozentuellen Verteilung von 30,6 Prozent weiblichen (i. Vj. 30,3 Prozent) und 69,3 Prozent männlichen (i. Vj. 69,7 Prozent) Mitarbeitern. 0,1 Prozent sind dem Mitarbeiter ohne geschlechtliche Zuordnung (i. Vj. gleich) zuzuweisen.

T55 Struktur der Belegschaft nach Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses als Personenzahl

	Weiblich	Männlich	Sonstige	nicht angegeben	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten (aktive Mitarbeiter, Auszubildende, Aushilfen)	1.363	3.087	< 5HC, daher k. A.	< 5HC, daher k. A.	4.453
Zahl der dauerhaft Beschäftigten	1.213	2.848	< 5HC, daher k. A.	< 5HC, daher k. A.	4.064
Zahl der befristet Beschäftigten	150	239	-	-	389
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden	40	55	-	-	95
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	1.057	2.839	< 5HC, daher k. A.	< 5HC, daher k. A.	3.898
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	306	246	< 5HC, daher k. A.	-	553

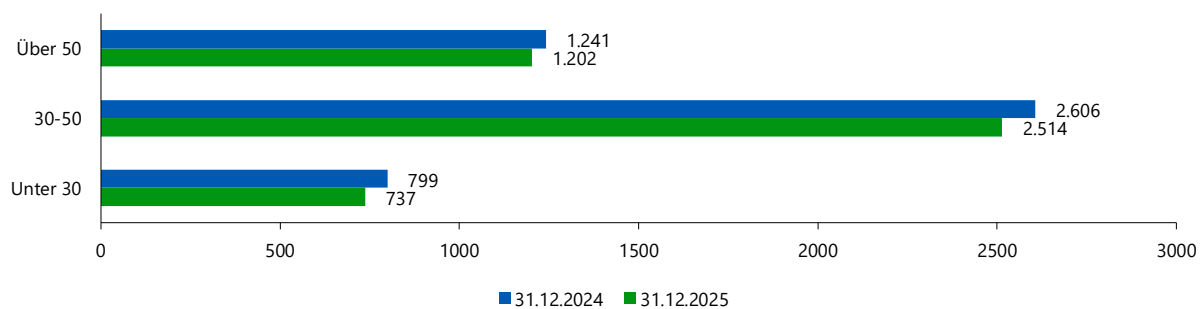
T56 Beschäftigungsstruktur der mitarbeiterstärksten Länder mit 50 oder mehr Beschäftigten, die mindestens 10 Prozent der Gesamtzahl der Beschäftigten ausmachen (als Personenzahl)

	Deutschland	Schweiz
Zahl der Beschäftigten	2.848	518
Weiblich	865	181
Männlich	1.982	337
Sonstige	< 5HC, daher k. A.	-
Nicht angegeben	-	-

Fluktuationsraten: Im Geschäftsjahr 2025 sind weltweit 426 Mitarbeiter und Auszubildende (i. Vj. 444) freiwillig oder unfreiwillig aus der Jenoptik ausgeschieden. Die Fluktuationsrate betrug 9,6 Prozent (i. Vj. 9,7 Prozent). Hierfür wird die Personenzahl der Mitarbeiter und Auszubildenden ermittelt, die freiwillig oder unfreiwillig, also aufgrund arbeitgeberseitiger oder arbeitnehmerseitiger Kündigung, nach Auslaufen einer befristeten Beschäftigung, durch Ruhestand oder Tod, das Unternehmen im abgelaufenen Geschäftsjahr verlassen haben. Diese wird ins Verhältnis zur durchschnittlichen Personenzahl der anwesenden Mitarbeiter und Auszubildenden im abgelaufenen Geschäftsjahr gesetzt. Die freiwillige, arbeitnehmerbedingte Fluktuationsrate, die jegliche vom Arbeitnehmer ausgehende Beendigung des Vertrages im Verhältnis zur durchschnittlichen Personenzahl der anwesenden Mitarbeiter und Auszubildenden im abgelaufenen Geschäftsjahr umfasst, betrug dabei 4,5 Prozent (i. Vj. 4,8 Prozent).

Altersstruktur: Der demografische Wandel wirkt auch auf die Altersstruktur von Jenoptik. Um den Auswirkungen an den einzelnen Standorten entgegenzuwirken, ergreifen wir je nach lokalem Bedarf entsprechende Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Wissenstransfer, Talentmanagement, Gesundheitsmanagement sowie Unternehmens- und Führungskultur. Zum 31. Dezember 2025 waren von den insgesamt 4.453 Mitarbeitern 737 (i. Vj. 799) unter 30 Jahren, 2.514 (i. Vj. 2.606) zwischen 30–50 Jahren sowie 1.202 (i. Vj. 1.241) über 50 Jahre alt. Dies entspricht einer prozentuellen Verteilung von 16,6 Prozent unter 30 Jahre (i. Vj. 17,2 Prozent), 56,5 Prozent zwischen 30–50 Jahre (i. Vj. 56,1 Prozent) und 27,0 Prozent über 50 Jahre alt (i. Vj. 26,7 Prozent).

G23 Altersstruktur Konzern (Vergleich 2024 vs. 2025)



Zur Abdeckung von Produktionsspitzen, kurzfristigen Auftragseingängen sowie für Großprojekte wurden auch im abgelaufenen Geschäftsjahr Leiharbeitnehmer beschäftigt. Der Einsatz erfolgte dabei vorwiegend in den operativen Bereichen und schwankte unterjährig. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 waren 42 Leiharbeitnehmer bei Jenoptik tätig (i. Vj. 38 Personen). Alle Parameter wurden konzernweit zum Stichtag 31. Dezember 2025 als Personenzahl erhoben und im Rahmen des Vier-Augen Prinzips überprüft.

Wesentliche Impacts, Risiken und Chancen (IROs) im Bereich Soziales

Mit Blick auf unser Geschäftsmodell und unsere Strategie, nachhaltig profitabel wachsen zu wollen, sind unsere Belegschaft und deren Bedürfnisse für unseren langfristigen Erfolg und die nachhaltige Entwicklung von besonderer Bedeutung. Unser Engagement erstreckt sich über die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen sowie die Förderung von Diversität und Inklusion. Durch gezielte Initiativen und kontinuierliche Verbesserungen streben wir danach, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das nicht nur die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter berücksichtigt, sondern auch zur positiven Entwicklung unserer Gemeinschaft und Gesellschaft beiträgt.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse bildet die Grundlage für unser Verständnis der sozialen Faktoren, die für unsere Unternehmensstrategie und Geschäftstätigkeit von entscheidender Relevanz sind. Sie stellen die Interessen unserer Stakeholder sowie unsere langfristige Wertschöpfung in den Vordergrund. In den folgenden Abschnitten werden die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen dieser Faktoren aufgezeigt. Dabei werden strategische Aspekte, aktuelle Richtlinien und operative Maßnahmen des Geschäftsjahres 2025 integriert vorgestellt. Die von uns im letzten Jahr definierten Säulen bleiben dabei als Cluster erhalten:

- **Attraktivität als Arbeitgeber** (attraktive Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Schulungen und Kompetenzentwicklung sowie sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen)
- **Gleichbehandlung und Chancengleichheit** für alle (im Rahmen der Entgeltbetrachtung, Diversität und Inklusion)
- **Health & Safety** mit dem Fokus auf Arbeitssicherheit

Neu als wesentlich definiert wurde 2025 Jahr der Impact „Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung“. Dieser wird unter „Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle“ eingruppiert.

Jenoptik als attraktiver Arbeitgeber

Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken

Im Rahmen der Wesentlichkeit geht es beim Schaffen eines attraktiven Arbeitsumfelds insbesondere um Arbeitsplatzsicherheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, angemessene Entlohnung, Schulungen und Kompetenzentwicklungsprogramme sowie Sozialpartnerschaft. Das Management der wesentlichen Auswirkungen ist im HR-Bereich verankert. Als Input werden die Geschäftsstrategie, unsere Mitarbeiterbefragung sowie Marktrecherchen herangezogen. So stellen wir sicher, dass unsere Geschäftstätigkeiten keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf unsere Belegschaft verursachen oder zu ihnen beitragen.

Sichere Beschäftigung: Jenoptik ist grundsätzlich ein Wachstumsunternehmen und finanziell solide aufgestellt. Mit ihren Produkten ist Jenoptik in die Wertschöpfungskette von Unternehmen verschiedenster Branchen eingebunden. Diese Bandbreite trägt dazu bei, den Konzern wirtschaftlich stabil aufzustellen. Jenoptik ist in großen Teilen tarifgebunden und der überwiegende Teil der Beschäftigten steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Mit einem sehr geringen Anteil an befristeten Mitarbeitern und Leiharbeitern ist der Konzern somit aus Mitarbeitersicht als sicherer Arbeitgeber zu bewerten und wirkt positiv auf unsere Mitarbeiter.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Arbeitszeit: Die Themenschwerpunkte Arbeitszeit und Work-Life-Balance sind für Jenoptik wesentlich und daher in unserer HR-Strategie verankert. Hier sehen wir als Arbeitgeber einen aktuellen und auch zukünftigen positiven Einfluss auf unsere Mitarbeiter. Durch unseren Tarifvertrag und ergänzende Betriebsvereinbarungen haben wir für diese Themen einen expliziten Rahmen geschaffen. Wir orientieren uns dabei an aktuellen Markttrends mit dem Ziel, mehr Flexibilität zu erreichen. Im Gegensatz dazu können Phasen von Mehrarbeit in Zeiten hoher Auftragslagen bzw. Personalengpässe oder teilweise feste Arbeitszeiten in verschiedenen Schichtmodellen potenziell negative Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter haben. Dies kann zu einer eingeschränkten Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen.

Ein potenzielles zukünftiges Risiko ist, dass die Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt in Bezug auf das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle nicht gewährleistet werden kann. Wettbewerber bieten gegebenenfalls attraktivere Arbeitszeitmodelle, was zu einer potenziellen Abwanderung unserer Mitarbeiter führen könnte. Dies kann sich auf eine weitere Anpassung der Arbeitszeiten der verbleibenden Mitarbeiter auswirken. Es gilt daher zu prüfen, wie wir die Arbeitszeitflexibilität künftig gestalten können, um weiterhin die Effektivität und Resilienz des Unternehmens zu gewährleisten.

Angemessene Entlohnung und Vergütung: Jenoptik will die besten Talente für sich gewinnen und an sich binden. Deshalb sind eine attraktive, marktorientierte Vergütung und eine angemessene Beteiligung am Unternehmenserfolg selbstverständlich. Dies beeinflusst unsere Mitarbeiter positiv. Wir entlohnen unsere Mitarbeiter weltweit nach arbeitsbezogenen Kriterien, wie zum Beispiel Arbeitsanforderungen und Leistung, und in Übereinstimmung mit den lokalen Marktanforderungen und wirken somit aktuell positiv.

Schulungen und Kompetenzentwicklung: Für Jenoptik sind Schulungen und Kompetenzentwicklung ein wesentlicher Bestandteil eines nachhaltigen Personalmanagements. Ziel ist es, die Fähigkeiten und das Wissen der Mitarbeiter kontinuierlich zu erweitern, um Produktivität sowie Qualität der Arbeit zu steigern und Innovationsfähigkeit langfristig zu sichern. Gut ausgebildete Mitarbeiter entwickeln innovative Lösungen beispielsweise im Rahmen der Produktentwicklung oder bei der Prozessoptimierung und können flexibler auf Marktveränderungen reagieren. Ein weiteres Ziel der Schulungen sind eine erhöhte Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit sowie eine gesteigerte Attraktivität als Arbeitgeber. Darüber hinaus stehen Führungskräfteentwicklung und Onboarding im Fokus der Kompetenzentwicklungsinitiativen. Onboarding soll dazu beitragen, neue Mitarbeiter fachlich und organisatorisch schnell zu integrieren, eine frühzeitige Bindung und Identifikation mit unseren Unternehmenswerten zu ermöglichen und einen reibungslosen Übergang in die Produktivitätsphase zu erleichtern.

Das Know-how unserer Mitarbeiter ist essenziell für unseren Geschäftserfolg und wesentlicher Bestandteil der HR- und Unternehmensstrategie. Durch vielfältige Programme und Angebote schafft Jenoptik Rahmenbedingungen für die kontinuierliche, nachhaltige Weiterentwicklung der Belegschaft.

Tarifliche Abdeckung und sozialer Dialog: Eine tarifliche Abdeckung und unsere Sozialpartnerschaft wirken positiv auf diejenigen Mitarbeiter, die dem Tarifvertrag unterliegen. Sie geben ihnen Planungssicherheit und tragen somit zu einem positiven Arbeitsklima bei. Dies führt zu einer gleichbleibenden Produktivität und Qualität unserer Arbeit.

Durch den aktiven Dialog verbessern wir unsere Arbeitsbedingungen. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Mitarbeiter, die nicht von Tarifvereinbarungen abgedeckt sind, werden in Deutschland auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen festgelegt. In einem Europäischen Betriebsrat, einem BR der SE (Societas Europae) oder SCE (Societas Cooperative Europea) ist Jenoptik nicht vertreten.

Richtlinien zu Jenoptik als attraktivem Arbeitgeber

Die globale HR-Strategie inkl. der dazugehörigen Richtlinien regelt neben Verantwortlichkeiten und Zielgrößen auch wesentliche Hebel und Handlungsfelder der Vergütungs- und Beschäftigungspolitik. Sie umfasst alle identifizierten und in den folgenden Abschnitten „Jenoptik als attraktiver Arbeitgeber“ sowie „Gleichbehandlung und Chancengleichheit“ beschriebenen Auswirkungen, Risiken und Chancen und bildet die Grundlage unserer Personalarbeit. Die HR-Strategie verfolgt das Ziel, langfristig attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit zu wahren. Wichtigster Ausgangspunkt für die globale HR-Strategie ist unsere Unternehmensstrategie. Die hier festgelegten Ziele und Handlungsfelder werden in konkrete Maßnahmen für HR übertragen. Dies bedeutete für 2025 u. a. eine Fokussierung auf die Themen Onboarding, internationale Auszubildende, Führungskräfteentwicklung und Digitalisierung der HR-Prozesse. Eine Überprüfung der HR-Strategie erfolgt in regelmäßigen Abständen, in der Regel jährlich. Verantwortlich für die Umsetzung dieser inkl. der Implementierung dazugehöriger Richtlinien ist unser Global Head of HR, der an den Vorstandsvorsitzenden der Jenoptik berichtet.

Sichere Beschäftigung: Sichere Beschäftigung ist Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft unserer Mitarbeiter. Unsere Personalarbeit ist darauf ausgerichtet, die Umsetzung der Geschäftsstrategie zu unterstützen. Dabei liegen die Schwerpunkte auf der Bindung unserer bestehenden Mitarbeiter und der gleichzeitigen Gewinnung neuer Fachkräfte. Für sichere Beschäftigung gibt es keine Richtlinie oder Strategie als solche. Jedoch ist es unser Ziel, unseren Mitarbeitern ein festes und unbefristetes Arbeitsverhältnis zu bieten. Für Bereiche im Wachstum und zur Überbrückung von Personalengpässen wird mit befristeten Arbeitsverhältnissen und Leiharbeitern gearbeitet. Für schwierige Lebensphasen bieten wir in fast allen Ländern, in denen wir Mitarbeiter beschäftigen, Sozialschutz.

Basis unserer Richtlinien für Mitarbeiter in Tarifstrukturen bilden die konstruktive Zusammenarbeit mit unseren Betriebsräten und die daraus resultierenden Betriebsvereinbarungen. In Ergänzung zu allgemeinen Richtlinien wie dem Jenoptik Integrity Code geben diese den Rahmen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und der Jenoptik als Arbeitgeber vor.

Verschiedene Richtlinien und Betriebsvereinbarungen wie beispielsweise die deutschlandweit für alle Mitarbeiter geltende Konzernbetriebsvereinbarung zum „mobilen Arbeiten“ sowie die Policy „More Caring“ verankern die wesentlichen Aspekte zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sowie Arbeitszeit fest in der Organisation. Mit mobiler Arbeit soll die Attraktivität des Unternehmens gestärkt werden. Ziel der Richtlinie sind eine effiziente Arbeitserledigung sowie eine selbstbestimmte Arbeitsgestaltung, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf zu ermöglichen. Diese Art des Arbeitens setzt gegenseitiges Vertrauen sowie eine fortlaufende Kommunikation zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten voraus. Ergänzend richtet sich unsere Policy „More Caring“ an alle fest angestellten Mitarbeiter, die Unterstützung in der Pflege ihrer Angehörigen benötigen. Diese möchten wir bestmöglich unterstützen. Dabei geht unser Angebot über die gesetzlichen Möglichkeiten zur Freistellung bei der Pflege von Angehörigen hinaus. Wir bieten unter anderem den Jenoptik-Pflegebonus und das Jenoptik-Pflege-Sabbatical an.

Mit unserer globalen Jobarchitektur, welche für all unsere Mitarbeiter gültig ist, haben wir einen Standard zur angemessenen Entlohnung definiert. Dies stellt für die Jenoptik die Basis für eine transparente und faire Vergütungsstruktur dar. In Ergänzung vergleichen wir die Vergütung jährlich mit externen Marktbenchmarks. Darüber hinaus regelt die Richtlinie klar Verantwortlichkeiten und Freigabeprozesse. Die 100-prozentige Einhaltung der Vorschriften bei der Genehmigung, Dokumentation und Auszahlung von Leistungen und Vergütungen an Mitarbeiter ist von entscheidender Bedeutung.

Mit unserer globalen Jobarchitektur, welche für all unsere Mitarbeiter gültig ist, haben wir einen Standard zur angemessenen Entlohnung definiert. Diese Jobarchitektur ist eine strukturierte und global einheitliche Systematisierung der Stellen und der damit verbundenen Aufgaben innerhalb des Unternehmens und bildet die Grundlage für eine angemessene Entlohnung aller Mitarbeiter weltweit. Sie sorgt für Transparenz und Fairness in der Vergütungsstruktur. Die Jobarchitektur definiert Standardrahmen für die Beurteilung und Vergütung von Stellen, unabhängig von der geografischen Lage oder den spezifischen Aufgabenbereichen der Mitarbeiter.

In Ergänzung zur internen Jobarchitektur vergleichen wir die internen Vergütungsstandards jährlich mit externen Marktbenchmarks, um sicherzustellen, dass die Entlohnung kompetitiv und fair ist. Die Richtlinien der Jobarchitektur legen auch klare Verantwortlichkeiten und Freigabeprozesse für die Genehmigung, Dokumentation und Auszahlung von Leistungen und Vergütungen fest. Es ist entscheidend, dass diese Vorschriften strikt eingehalten werden, um die Integrität des Systems zu gewährleisten.

Für Gehaltsanpassungen haben wir einen systemisch abgebildeten, weltweit standardisierten Prozess, in dem unsere zentralen Vergütungskriterien abgebildet sind. Über Reviews wird die Einhaltung der Standards sichergestellt. Für die tariflich abgedeckten Mitarbeiter in Thüringen und Baden-Württemberg erfolgt die Entgeltfindung gemäß Tarifvertrag IG Metall. Wichtigster Punkt für die Entgeltfindung ist hierbei, dass wir hauseigene Tätigkeitsbeschreibungen für die Eingruppierung definiert haben. Diese werden regelmäßig zweimal pro Jahr in einem formalen Prozess überprüft.

Schulung & Kompetenzentwicklung: Für die jährliche Durchführung der Mitarbeitergespräche ist eine Konzernbetriebsvereinbarung geschlossen worden, die für alle fest angestellten Mitarbeiter in Deutschland gilt und analog für alle fest angestellten Mitarbeiter weltweit umgesetzt wird. Geregelt werden unter anderem die Themen der Mitarbeitergespräche, der Prozess und seine Beteiligten. Die Durchführung erfolgt einheitlich in SAP SuccessFactors und wird über ein Reporting durch HR nachgehalten.

Maßnahmen zu Jenoptik als attraktivem Arbeitgeber

Unsere strategische Personalplanung wird weltweit gemeinsam von den Fachbereichen Human Resources und Finanzen gesteuert und umfasst alle Mitarbeiter. Sich abzeichnende wirtschaftliche Entwicklungen fließen in die rollierende Planung ein, um dem Risiko des Stellenabbaus vorzubeugen. Zur Gewährleistung einer nachhaltigen und stabilen Unternehmensstruktur wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr ein Freiwilligenprogramm durchgeführt. Durch die freiwillige Reduktion der Personalstärke kann das Unternehmen seine Kostenstruktur mittel- bis langfristig an die aktuellen Marktbedingungen anpassen. Dies schafft finanzielle Möglichkeiten, die in die Sicherung und Weiterentwicklung der verbleibenden Arbeitsplätze investiert werden können. In Ergänzung dazu wurde im Mai letzten Jahres unsere neue Fab in Dresden eröffnet. Diese bietet uns die Möglichkeit, perspektivisch zu wachsen. Auch weitere Investitionen am Standort Jena in den nächsten Jahren zielen darauf ab, strategisch sichere Beschäftigung zu ermöglichen.

Wir bieten z. B. in Deutschland, den USA, Australien und, wo der Arbeitsplatz dies zulässt, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Die vertragliche Arbeitszeit wird durch mobile Arbeit nicht ausgeweitet. Das Monitoring erfolgt über die tägliche Zeiterfassung. Durch regelmäßiges Monitoring und Reporting der Wochenarbeitszeit wird sichergestellt, dass gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen nicht überschritten werden. Hierdurch können Mitarbeiter ihre Arbeitszeit besser mit ihren persönlichen Bedürfnissen abstimmen, wie beispielsweise Eltern im Zusammenhang mit ihrer individuellen Kinderbetreuung. Unser Ziel ist dabei, eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen, denn wir glauben, dass Autonomie ein wichtiger Motivator für unsere Beschäftigten ist. Darum setzen wir, wo möglich und betrieblich machbar, auf Selbstbestimmung bei der Frage von Start und Ende der individuellen Arbeitszeit. Dies ist im Besonderen in unserer neuen Fab in Dresden sichtbar. Dort werden vielfältige Schichtmodelle angeboten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Darüber hinaus bieten wir eine Vielzahl von maßgeschneiderten Arbeitszeitmodellen an, welche dem individuellen Wunsch nach mehr Freizeit nachkommen, denn „Zeit ist die neue Währung“.

Jenoptik hat zudem an einigen Standorten Kooperationen mit Kindergärten geschlossen, zum Beispiel in Jena. Durch die Vorrangplätze können Eltern verlässlich ihren Wiedereintritt in das Berufsleben planen. Die Nähe der Kita zum Jenoptik-Standort ermöglicht es, Kinderbetreuung und Arbeit zudem zeitlich effizient zu vereinen. Ergänzend bietet Jenoptik sowohl Müttern als auch Vätern weltweit an unseren Standorten flexible Elternzeitmodelle an und unterstützt dadurch beide Elternteile dabei, flexibel auf die Anforderungen und Prioritäten unterschiedlicher Rollen und Lebensbereiche reagieren zu können.

Des Weiteren unterstützt Jenoptik alle Mitarbeiter in Deutschland in Sachen **Pflegezeit und Pflegebonus** über die gesetzlichen Möglichkeiten hinaus. Durch zusätzliche betriebliche Angebote in Form eines Pflegebonus sowie eines Pflege-Sabbaticals werden Arbeit und Pflege besser vereinbar. Unsere Mitarbeiter werden durch die Bereitstellung von Vorlagen im Antragstellungsprozess unterstützt.

Angemessene Entlohnung: Jenoptik setzt sich für eine faire und transparente Vergütung ein, unabhängig von Geschlecht oder anderen Faktoren. Mittels eines standardisierten Bewertungssystems sowie regelmäßiger Gehaltsüberprüfungen und gezielter Förderprogramme für Frauen möchten wir zur Reduzierung des Gender Pay Gaps beitragen. Die genannten Maßnahmen gelten für alle Standorte und Unternehmensbereiche von Jenoptik und tragen dazu bei, eine diskriminierungsfreie Vergütungsstruktur zu ermöglichen.

Einheitliche Prozesse zur Stellenbewertung und Promotion fördern sowohl angemessene Entlohnung als auch sozialen Dialog. Hierfür sind Arbeitgeber und Betriebsrat in dedizierten Bewertungskommissionen vertreten.

Schulungen und Kompetenzentwicklung: In den jährlichen Mitarbeitergesprächen werden zwischen Führungskraft und Mitarbeiter Entwicklungsziele mit individuellen Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen gemeinsam festgelegt und dokumentiert.

Für die Vermittlung von Methoden-, Persönlichkeits- und Sprachkompetenzen wurden Rahmenverträge mit externen Trainingsanbietern abgeschlossen. Beispielsweise gibt es die Möglichkeit, digitale Lernressourcen über die Plattform LinkedIn Learning zu nutzen. Darüber hinaus werden regelmäßige Pflichttrainings durch Compliance & Risk, HR und IT-Sicherheit sowie zielgruppenorientierte Entwicklungs- und Führungskräfteprogramme durchgeführt. Das Angebot wird stetig erweitert. Weitere Lernressourcen und fachspezifische Angebote werden über unser Learning Management System sowie Fachtrainer in den Abteilungen angeboten.

Jenoptik unterstützt Mitarbeiter in unterschiedlichen Phasen ihrer beruflichen Entwicklung – von der Fachlaufbahn über Projektleitungsfunktionen bis hin zu einer Managementlaufbahn, je nach ihren individuellen Kenntnissen und Talenten. Als internationales Unternehmen wollen wir unseren Mitarbeitern berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten, die über organisatorische und nationale Grenzen hinausgehen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit der berufsbegleitenden Weiterbildung oder eines berufsbegleitenden Studiums, welche von uns als Unternehmen finanziell unterstützt werden.

Der Rahmen für das Lernen bei Jenoptik orientiert sich am 70:20:10-Modell. Dieses beschreibt, dass ein Großteil des Lernens (70 Prozent) direkt am Arbeitsplatz stattfindet, da Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten die Experten für die eigene Weiterentwicklung sind. 20 Prozent erfolgen durch den Austausch und das Lernen von anderen und 10 Prozent durch formale Lernformate wie Präsenz- oder Online-Trainings. Dadurch wird kontinuierliches Lernen als Bestandteil des Arbeitsalltags gestärkt im Einklang mit unseren Unternehmenswerten open, driving, confident.

Parameter und Ziele zu Jenoptik als attraktivem Arbeitgeber

Um die Wirksamkeit unserer Strategie und unserer Maßnahmen zu überprüfen, haben wir Ziele zur Krankenquote, Kündigungsrate, Ausbildungsquote und Diversität definiert. Diese werden quartalsweise aufbereitet und dem Management zur Verfügung gestellt. Die Personalkapazität wird monatlich berichtet und mit der Personalplanung und Geschäftsentwicklung abgeglichen und bewertet. Alle Parameter wurden konzernweit zum Stichtag 31. Dezember 2025 erhoben und im Rahmen des Vier-Augen-Prinzips überprüft.

Die Mehrheit unserer Mitarbeiter und Auszubildenden hat je nach länderspezifischer Regelung Anspruch auf **Urlaub aus familiären Gründen**. Diese Gründe umfassen Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige. Einen konkreten Zielwert für die Inanspruchnahme haben wir nicht festgelegt. Im laufenden Kalenderjahr haben 67 (i. Vj. 82) weibliche (5,7 Prozent/i. Vj. 7,6 Prozent) und 91 (i. Vj. 129) männliche (3,3 Prozent/i. Vj. 4,7 Prozent) Mitarbeiter davon Gebrauch gemacht. Das entspricht konzernweit insgesamt 4,1 Prozent (i. Vj. 5,5 Prozent) unserer Mitarbeiter. Es haben 87,6 Prozent (i. Vj. 82 Prozent) der Beschäftigten im gesamten Konzern Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

Die Mehrheit unserer Beschäftigten genießt konzernweit durch öffentliche Programme oder durch unternehmensspezifisch angebotene Leistungen einen Sozialschutz gegen Verdienstverluste aufgrund bedeutender Lebensereignisse. Hierzu zählen Krankheit, Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit sowie Ruhestand, Elternurlaub oder Arbeitslosigkeit. Lediglich unsere Kollegen in Indien und Australien genießen keinen Schutz bei Arbeitslosigkeit, weder durch öffentliche Programme noch durch uns als Arbeitgeber.

Schulungen und Kompetenzentwicklung: Die Kennzahlen im Bereich Schulung und Kompetenzentwicklung stammen aus unserem HR-Tool SAP-SuccessFactors, welches alle zentral ausgesteuerten Schulungen konzernweit erfasst. Ergänzt wird diese Angabe um dezentral abgehaltene Schulungen durch unsere Administratoren im Learning Management System. Im Geschäftsjahr 2025 haben unsere Mitarbeiter insgesamt 38.991 (i. Vj. 27.524) Stunden an Präsenz- und Online-Schulungen teilgenommen. 29,2 Prozent (i. Vj. 31,6 Prozent) der Schulungsstunden entfielen auf weibliche Mitarbeiter und 70,8 Prozent (i. Vj. 68,4 Prozent) auf männliche Mitarbeiter. Insgesamt haben 94,6 Prozent (i. Vj. 95,7 Prozent) unserer weiblichen Mitarbeiter und 96,7 Prozent (i. Vj. 97,9 Prozent) unserer männlichen Mitarbeiter an Schulungen teilgenommen.

T57 Durchschnittliche Schulungsstunden

Weiblich	Männlich	Sonstige	Gesamt
8,35	8,94	< 5 HC, k. A.	8,76

T58 Abgeschlossene und systemisch dokumentierte Mitarbeitergespräche in %

Weiblich	Männlich	Sonstige	Gesamt
55,2	58,9	66,7	57,8

Tarifverhandlungen einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte: 44,0 Prozent der Beschäftigten (i. Vj. 43,8 Prozent) in der eigenen Belegschaft sind tarifvertraglich abgedeckt, d. h., für sie gelten die tariflichen Regelungen, z. B. zu Arbeitszeit und Entgelt. Das entspricht 1.957 (i. Vj. 2.033) Beschäftigten. Insgesamt sind 62,8 Prozent (i. Vj. 62,7 Prozent) der Beschäftigten (2.795/i. Vj. 2.914) in Gesellschaften angestellt, die eine Arbeitnehmervertretung gewählt haben. Dies betrifft ausschließlich die angestellten Beschäftigten in Deutschland.

Jenoptik ist seit 2020 Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Thüringen e. V. (VMET). Ein Ergänzungstarifvertrag vom Juni 2019 regelt die betrieblichen Besonderheiten zur Anwendung des Manteltarifs bis 2025 für die Gesellschaften am Standort Thüringen. Seit Kauf der Gesellschaft Jenoptik Industrial Metrology Germany GmbH ist Jenoptik Mitglied des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall). Weitere Tarifverträge im und außerhalb des europäischen Wirtschaftsraums existieren nicht.

T59 Tarifvertragliche Abdeckung

Abdeckungsquote	Tarifvertragliche Abdeckung		Sozialer Dialog
	Beschäftigte – EWR (für Länder mit > 50 Beschäftigten, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Beschäftigte – Nicht-EWR-Länder (für Länder mit > 50 Beschäftigten, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit > 50 Beschäftigten, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)
0–19 %		Schweiz	
20–39 %			
40–59 %	Deutschland		
60–79 %			Deutschland
80–100 %			

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken

Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind wesentlich für Jenoptik, weil sie ein inklusives und diverses Arbeitsumfeld schaffen und so verschiedene Perspektiven und Erfahrungen zusammengebracht werden. Dies ist von großer Bedeutung, da sie die Grundlage für ein respektvolles, leistungsorientiertes und innovatives Arbeitsumfeld bieten, unabhängig von persönlichen Merkmalen wie beispielsweise Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion und sichtbaren sowie unsichtbaren Barrieren. Ziel ist eine positive Auswirkung des inklusiven Arbeitsumfelds auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung, die Wettbewerbsfähigkeit und eine Stärkung des Unternehmensprofils als attraktiver Arbeitgeber. Insbesondere in Thüringen stehen wir vor der Herausforderung, dass der Fachkräftebedarf ohne Zuwanderung nicht zu decken ist.

Die Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit sind für uns entscheidend, da sie Fairness und Gerechtigkeit fördern und somit Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation steigern. Zudem wirken sie positiv auf das Unternehmensimage und machen die Firma attraktiver für talentierte Fachkräfte. Eine diverse Belegschaft fördert Innovation und Wettbewerbsfähigkeit und reduziert rechtliche Risiken und Diskriminierung. Trotz des angemessenen Vergütungsniveaus besteht aktuell ein Unterschied im Verdienstniveau zwischen Männern und Frauen (unbereinigter Verdienstunterschied). Die Förderung von Frauen ist daher Teil unserer Personalstrategie.

Diversität: Mitarbeiter mit vielfältigen Hintergründen eröffnen uns Chancen für innovative und kreative Lösungen. Grundlage dafür sind Wertschätzung, Akzeptanz und gegenseitiges Vertrauen. Durch unsere offene Unternehmenskultur, ein faires Arbeitsumfeld, unsere Diversitätsprogramme und Zielsetzungen fördern wir Vielfalt. Wir schätzen dies als einen positiven Impact auf unsere Belegschaft ein. Potenziell negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt bestehen jedoch ebenfalls, da Frauen und internationale Mitarbeiter auf Managementebene noch unterhalb unseres angestrebten Zielwertes liegen, womit Jenoptik aktuell noch nicht das volle Potenzial ausschöpft.

Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung: Jenoptik hat das Thema Inklusion als eine Facette der Diversität im Rahmen der doppelten Wesentlichkeit als eines der wesentlichen Handlungsfelder identifiziert. Wie auch die anderen Facetten der Diversität wirkt eine inklusive Unternehmenskultur potenziell positiv auf unsere Mitarbeiter und gibt ihnen die Möglichkeit, neue Sichtweisen einzunehmen, die sowohl sichtbare als auch unsichtbare Hindernisse berücksichtigt. Damit sollen ein bewusstes Einbinden unterschiedlicher Realitäten als auch ein Verständnis gefördert und das Bewusstsein für unterschiedliche Herausforderungen gesteigert werden. In diesem Kontext wird im aktuellen Geschäftsjahr eine Inklusionsvereinbarung getroffen. Aufgrund der gegebenen Beschaffenheiten im Produktionskontext eines klassischen Hightech-Konzern sind die Einsatzmöglichkeiten standort- und tätigkeitsspezifisch beschränkt. Wir sind bestrebt, dieser Herausforderung aktiv entgegenzuwirken.

Richtlinien zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Strategien im Zusammenhang mit Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind inhärenter Bestandteil unserer globalen HR-Strategie mit dem Ziel, ein inklusives und diverses Arbeitsumfeld zu schaffen. Sie ist global für alle Mitarbeiter gültig und steht im Verantwortungsbereich des Global Head of HR. Wichtigster Orientierungspunkt für alle Maßnahmen sind unsere Diversity-KPI sowie unsere Recruiting Policy. Die Recruiting Policy gilt global für alle Einstellungsprozesse und wird auf alle Unternehmensbereiche und Standorte angewendet. Sie umfasst Regelungen zu den Aufgaben der Hiring Manager, den Inhalten der Stellenausschreibungen, der Interviewstruktur (insbesondere der Vermeidung von unbewusster Voreingenommenheit) sowie der Einbindung von externen Dienstleistern, die sich dazu verpflichten, unsere Diversitätsziele zu unterstützen. Die Einhaltung der Policy wird unterstützt durch regelmäßige Interviewtrainings für Hiring Manager und durch die regelmäßige Überprüfung von Diversity-KPIs. Das Recruiting-Team und die Hiring Manager sind für die Umsetzung verantwortlich, während der Global Head of HR die Gesamtverantwortung trägt.

Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen: Um die Teilhabe am Arbeitsleben von Mitarbeitern mit Behinderung zu fördern, wird eine Inklusionsvereinbarung für Deutschland verhandelt. Im Sinne eines freiwilligen Nachteilsausgleiches soll Menschen mit Einschränkungen unter anderem eine gestaffelte Anzahl zusätzlicher Freistellungstage gewährt werden. Die Anzahl orientiert sich am Grad der Behinderung (GdB) und ist für die Wahrnehmung von medizinischen und therapeutischen Terminen gedacht, ohne dass der reguläre Erholungsurlaub dafür verwendet werden muss. Ziel ist es, eine inklusive und diverse Arbeitsumgebung zu schaffen und die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit besonderen Einschränkungen langfristig zu erhalten und zu unterstützen.

Maßnahmen zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Mit unserer „Bleib offen“-Kampagne positioniert sich Jenoptik als Arbeitgeber für Offenheit, Toleranz und Vielfalt, um auch in Zukunft attraktiv für ausländische Fachkräfte zu sein. Um unser Diversitätsziel zu erreichen, haben wir fest definierte KPIs, welche quartalsweise erhoben und an den Vorstand berichtet werden. Diese Erhebungen werden seit 2025 mit der Skala Diversity, Equity and Inclusion im Fragenkatalog der Mitarbeiterumfrage ergänzt. Ziel ist es, ein umfassenderes Bild der wahrgenommenen Aspekte in der Belegschaft sowie eine Grundlage für datengestützte Maßnahmen in den Themengebieten Vielfalt und Chancengleichheit zu erhalten. Für ausgewählte Entwicklungsprogramme haben wir eine Teilnahmequote für Frauen definiert, welche sich an unseren KPIs orientiert. Darüber hinaus bieten wir Mentorings und Diversity-Trainings an. Jenoptik hat in diesem Geschäftsjahr ein Programm zur Integration internationaler Auszubildender eingeführt. Ziel dieser Maßnahme ist es, den Zugang zu Ausbildungsplätzen für junge Menschen mit internationalem Hintergrund mithilfe einer fachlichen, sprachlichen und sozialen Integration ins Unternehmen zu verbessern. Das Programm umfasst u. a. begleitende Sprachförderung und Unterstützung durch das Azubi-Buddy-Programm. Die Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit fördern wir durch die im Kapitel „Jenoptik als attraktiver Arbeitgeber“ dargestellten Maßnahmen und Richtlinien zur angemessenen Vergütung und zu sozialem Dialog.

Parameter und Ziele zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Um Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb der Jenoptik bestmöglich zu fördern, verfolgen wir weiterhin unser Ziel einer **Diversity-Rate** von mehr als 33 Prozent. Für die Diversity-Rate werden zunächst die Anzahl der Führungskräfte (Level 1–4) mit internationaler Herkunft („non-German“) sowie die Anzahl weiblicher Führungskräfte ermittelt. Anschließend werden diese beiden Werte einzeln und in Summe zu allen Führungskräften im gesamten Konzern ins Verhältnis gesetzt. Darin sind auch weibliche Mitarbeiter mit internationaler Herkunft enthalten, die in beiden Werten berücksichtigt werden. Das gesetzte Ziel spiegelt sich auch in dem vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystem für den Vorstand wider und ist in unserer Konzernfinanzierung verankert. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 betrug die Diversity-Rate 31,0 Prozent (i. Vj. 31,6 Prozent). Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist einer unserer wichtigsten Schwerpunkte. Zum Ende des Geschäftsjahres 2025 lag der konzernweite Anteil von Frauen in mittleren und höheren Führungspositionen, d. h. in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands, bei 33,3 Prozent (i. Vj. 30,6 Prozent). Dies entspricht 12 Frauen (i. Vj. 11) und 24 Männern (i. Vj. 25), was einem Männeranteil von 66,7 Prozent (i. Vj. 69,4 Prozent) entspricht.

Für den von uns neu als wesentlich definierten Bereich **Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen** befinden wir uns momentan in der Entwicklung einer Kennzahl zur Darstellung unserer Behindertenquote. Basierend auf den zukünftigen Ergebnissen, werden Ziele definiert, welche zu einer größeren Awareness des Themas beitragen sollen.

Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit: Um ein Verständnis für das Ausmaß etwaiger Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern unter den Beschäftigten der Jenoptik vermitteln zu können, wurde die prozentuale Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten ermittelt. Hierfür wurde zunächst das Jahreseinkommen aller Beschäftigten unter der Berücksichtigung der individuell vereinbarten Arbeitszeit berechnet. Für die Beschäftigten in Deutschland wurden die tatsächlichen Abrechnungsdaten für alle anderen Beschäftigten herangezogen. Im Ausland wurden die arbeitsvertraglich festgelegte Vergütung (inkl. Bonus, LTI etc.) zugrunde gelegt. Anschließend wurde der Bruttostundenverdienst aller Beschäftigten ermittelt und der Durchschnittswert für alle weiblichen und männlichen Beschäftigten gebildet.

Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle der Jenoptik lag 2025 bei 16,2 Prozent (i. Vj. 14,6 Prozent). Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten lag bei 19,7, d. h., der bestbezahlte Mitarbeiter verdient das ca. 20-Fache des Medians. Alle Beschäftigten der Jenoptik erhalten im Einklang mit den ESRS-Standards geltenden Referenzwerten eine angemessene Vergütung.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Trotz aller Sorgfalt lassen sich Unfälle nicht vollständig vermeiden. Durch Arbeitsunfälle haben wir potenziell negative Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter im eigenen Geschäftsbereich. Davon sind insb. Mitarbeiter in der Fertigung und im Service/Außendienst betroffen. Insgesamt sind die negativen Auswirkungen generell unseren Mitarbeitern und nicht besonderen Geschäftsbeziehungen zuordenbar. Aus diesem Grund ist Arbeits- und Gesundheitsschutz wichtig und eine wesentliche Aufgabe für das Management der Jenoptik, weil sichere Arbeitsbedingungen sowie der Schutz unserer Mitarbeiter an oberster Stelle stehen. Ohne unsere Fachkräfte und Spezialisten wäre der wirtschaftliche Erfolg von Jenoptik gefährdet. Darüber hinaus verursacht unser Geschäftsmodell keine latenten, größeren branchenuntypischen Gefährdungen.

Das Arbeitsschutz-Management der Jenoptik ist inhärenter Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und trägt dazu bei, unser Geschäftsmodell zu sichern. Arbeitsschutzthemen sind zudem Bestandteil unseres unternehmensweiten Risikomanagement-Prozesses und werden regelmäßig evaluiert. Ein sicheres Arbeitsumfeld verbessert außerdem Produktivität und Effizienz und verringert Ausfall- und Versicherungskosten. Zeitlich gesehen, sind die negativen Auswirkungen in der Regel kurzfristig kompensierbar. Wir stellen sicher, dass alle gesetzlichen Bestimmungen von all unseren Mitarbeitern im eigenen Geschäftsbereich vollumfänglich beachtet werden. Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen führen zudem zu weniger Fehlzeiten, geringeren Unfallkosten und einem besseren Arbeitsklima, was Jenoptik attraktiver für weitere Talente macht.

Richtlinien zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Jenoptik verfügt über eine konzernweit gültige Richtlinie zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, die u. a. den Umgang mit Meldepflichten, Notfallpläne, Schulungen und Unterweisungen, Verantwortlichkeiten sowie die Beseitigung von Mängeln und Verstößen regelt und unsere Mitarbeiter vor potenziellen negativen Auswirkungen schützt. Die Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Geltungsbereich unserer Regelungen sind bei Jenoptik zudem im Integrity Code, Punkt 3.14, für den gesamten Konzern festgeschrieben und halten alle gesetzlich geforderten Bestimmungen ein. Neben der Bereitstellung eines sicheren und ergonomischen Arbeitsumfelds werden hier u. a. die Durchführung von Risiken- und Gefährdungsbeurteilungen und die daraus folgende Umsetzung von Präventions- und Schutzmaßnahmen geregelt. Über die quartalsweise stattfindenden Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen erfolgen innerhalb Deutschlands die Überwachung sowie interne Auditierung der Arbeitsschutzmaßnahmen. Zusätzlich zum internen quartalsweisen Reporting erfolgt eine jährliche Statusabfrage zum Arbeitsschutz durch den zentral verantwortlichen Fachbereich. Verantwortlich für den Arbeitsschutz ist der Arbeitsdirektor (Vorstandsvorsitzender) gemeinsam mit den jeweiligen Führungskräften bis zu den Geschäftsführern der jeweiligen Gesellschaften, wobei diese von den Fachexperten unterstützt werden.

Maßnahmen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Unser Ziel ist es, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern, bevor sie entstehen. Jenoptik vertraut dazu auf das Mitwirken aller Mitarbeiter. Bei Einführung neuer und Änderungen bestehender Technologien, Materialien, Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe sind die zuständige Abteilung Environmental, Health and Safety (EHS) Management sowie die Brandschutzbeauftragten für die Beurteilung der Gefährdung einzubeziehen. Zusätzlich haben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert, welches zentral über den Bereich HR gesteuert wird. Wir stellen ein sicheres Arbeitsumfeld zur Verfügung und halten alle für den Tätigkeitsort relevanten, geltenden Gesetze und Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter ein. Hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards sind die Basis unserer Arbeit.

Im Berichtsjahr 2025 wurden wie auch in den Vorjahren folgende Arbeitsschutz-Maßnahmen konzernweit an allen Standorten umgesetzt:

- Durchführung jährlicher Begehungen durch Fachexperten in allen deutschen und einzelnen ausländischen Standorten und Arbeitsbereichen mit lokalem Management zur Erhaltung sicherer Arbeitsbedingungen
- konzernweite Durchführung regelmäßiger Risiko- und Gefährdungsbeurteilungen zur Erkennung bestehender Gefährdungen, Ergreifung geeigneter Präventions- und Schutzmaßnahmen, Realisierung von Verbesserungspotenzialen zum Beispiel zur Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz
- Implementierung und Anpassung von Schutzmaßnahmen für neue Maschinen, Anlagen und Technologien
- Prüfung der Arbeitsschutz-Maßnahmen für Maschinen, Anlagen und Tätigkeiten
- Durchführung verpflichtender Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter mindestens einmal jährlich

Diese Maßnahmen dienen dabei der Aufdeckung von Schwachstellen, der Implementierung von Verbesserungspotenzialen und dem Training der Führungskräfte und haben im Berichtsjahr direkt zur Erhöhung der Arbeitssicherheit beigetragen. Sie stehen im Einklang mit der Unternehmenspolitik zur Risikominimierung. So wird durch Unterweisungen zum Arbeitsschutz und die regelmäßigen Begehungen die stringente Umsetzung der ermittelten Maßnahmen gewährleistet und durch die regelmäßigen Unterweisungen zum Arbeitsschutz auch bei den Mitarbeitern ein entsprechendes Bewusstsein geschaffen. Unsere Kunden werden durch Produktschulungen in die erforderlichen Sicherheitsstandards eingewiesen und im Rahmen von Lieferantenaudits und zudem durch vertragliche Regelungen zur Einhaltung von Arbeits- und Umweltschutzstandards angehalten.

Ziel dieser Maßnahmen ist, die Anzahl von Arbeitsunfällen und damit Ausfallzeiten weiter zu senken, das Bewusstsein für Arbeitsschutz bei Führungskräften, Mitarbeitern und Lieferanten zu stärken und das Sicherheitsgefühl bei den eigenen Mitarbeitern weiter zu verbessern. Durch unsere implementierten Maßnahmen sind die Arbeitsunfälle bei Jenoptik auf einem niedrigen Niveau und liegen unterhalb des Branchendurchschnittes der Berufsgenossenschaft. Unsere Schutzmechanismen für neue Maschinen tragen beispielsweise dazu bei, unser Ziel der Null-Unfälle-Strategie weiterzuverfolgen.

Siehe Governance-Informationen, Abschnitt
Lieferantenmanagement Seite 145ff.

Schutz für unsere Mitarbeiter: Die Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes hat für Jenoptik einen sehr hohen Stellenwert. Dabei verfolgen wir einen präventiven Ansatz. Auch im Geschäftsjahr 2025 haben wir weltweit wieder mindestens die jeweils gesetzlich geforderten Stunden in die Aus- und Weiterbildung unserer Brandschutz- und Arbeitsschutzexperten investiert, um das Sicherheitsgefühl der Mitarbeiter bei der Arbeit zu stärken und im Ernstfall korrektes Verhalten im eigenen Geschäftsbereich zu gewährleisten. Weltweit durchgeführte arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen sorgen dafür, dass arbeitsplatzbezogene Risiken, die zu einer Gefährdung der Mitarbeiter führen können, identifiziert und die erforderlichen Schutzmaßnahmen zur Risikominimierung zeitnah umgesetzt werden. Die Bewertung der Risiken erfolgt nach der Nohl-Risikomatrix, die Maßnahmen werden anschließend nach der STOP-Hierarchie festgelegt. Das bedeutet, dass Substitutions- und technische Maßnahmen Vorrang vor organisatorischen oder persönlichen Maßnahmen wie zum Beispiel persönlicher Schutzausrüstung haben. Die Brandschutz- und Arbeitsschutzexperten werden regelmäßig bei Ausrüstung und Umgestaltung von Arbeitsplätzen, bei Einführung neuer Technologien und Tätigkeiten sowie bei der Einführung und Nutzung von Gefahrstoffen hinzugezogen. Insbesondere bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen arbeiten sie eng mit den Kollegen der operativen Einheiten und des Facility Managements zusammen.

Parameter zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die gesamten Angaben zu Arbeitsschutzbestimmungen für Gesundheit und Sicherheit gelten konzernweit für alle angestellten Beschäftigten und Leiharbeitnehmer unseres Unternehmens (100 Prozent). 2025 wurden die Parameter zum S1-14 erstmalig über das konzernweite Konsolidierungssystem erfasst und die Berichterstattung in einen quartärlchen Prozess überführt. Im Berichtszeitraum gab es an den Standorten der Jenoptik keine (0) tödlichen Arbeitsunfälle (i. Vj. 0). Die Anzahl von Arbeitsunfällen unserer angestellten Beschäftigten mit mindestens einem Ausfalltag lag global bei 32 Unfällen (i. Vj. 36) und bei Leiharbeitnehmern bei 0 Unfällen (i. Vj. 0). Damit sind bei Jenoptik 4,5 Arbeitsunfälle pro 1.000.000 geleistete Arbeitsstunden bzw. pro 500 vollbeschäftigte Mitarbeiter angefallen (i. Vj. 4,9). Im Berichtsjahr wurden darüber hinaus zwei Fälle (2) arbeitsbedingter Erkrankungen unserer Mitarbeiter gemeldet (i. Vj. 0). Die aus arbeitsbedingten Erkrankungen und Arbeitsunfällen resultierenden Ausfalltage beliefen sich bei unseren Mitarbeitern auf 290 Tage im Berichtszeitraum (i. Vj. 261).

Governance-Informationen

Übergeordnete Governance-Informationen

Verantwortungsvolle Unternehmensführung ist für Jenoptik ein entscheidender Erfolgsfaktor. So wie wir nach herausragenden Technologien und innovativen Lösungen streben, wollen wir uns auch im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit an den Werten Integrität, Transparenz und Ethik orientieren und sehen dies als Grundvoraussetzung unseres geschäftlichen Erfolgs an.

Die Zentralbereich Compliance & Risk Management stellt sicher, dass unsere Prozesse, Interaktionen und Entscheidungen mit geltenden Gesetzen, Vorschriften und Branchenstandards im Einklang stehen. Die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, unternehmensinternen Richtlinien sowie den Jenoptik-Werten dient dem Schutz unseres Unternehmens, der Gesellschaft und all unserer Stakeholder.

T60 Liste der Angabepflichten

ESRS-G1 Unternehmenspolitik	Pflichtangaben	Abschnitt/Seite
Übergeordnete Governance-Informationen		Seite 140
Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	ESRS 2, GOV-1	Seite 140ff.
Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Governance	ESRS 2, SBM-3	Seite 140ff.
Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS 2, SMB-3	Seite 100ff.
Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	G1-1	Seite 142ff.
Hinweisgeberschutz	G1-1	Seite 143
Lieferantenmanagement	G1-2	Seite 145
Korruption und Bestechung	G1-3 und G1-4	Seite 147

Verfahren zur Risikoermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Governance (IROs) sowie interner Kontrollen

Die Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde bereits im Allgemeinen Teil der Nachhaltigkeitserklärung ab Seite 92ff. erläutert. Im Governance-Bereich wurden vier IROs identifiziert: Auswirkungen der Unternehmenskultur und des Schutzes von Hinweisgebern auf Menschen und Umwelt sowie Risiken bei den Themen Lieferantenmanagement sowie Korruption und Bestechung.

Beschreibung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Governance

Unternehmenskultur

Die Themen Unternehmenskultur, Compliance und Integrität sind für Jenoptik als börsennotiertes Unternehmen sowie als größeren Arbeitgeber an den Hauptstandorten von besonderer Bedeutung. Wir sind der Auffassung, dass das Setzen hoher Maßstäbe an Integrität und Gesetzeskonformität eine Grundvoraussetzung ist, um unsere gesamtgesellschaftlichen Pflichten zu erfüllen. Ferner leisten wir durch das Umsetzen von Gesetzen, die u. a. auch die Wahrung von Menschenrechten, die Sicherstellung von angemessenen Arbeitsbedingungen und den Schutz der Umwelt zum Gegenstand haben, einen wichtigen Beitrag, um die Lebensbedingungen von Menschen sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch entlang unserer Lieferketten zu verbessern.

Das Thema Unternehmenskultur erkennen wir als identifiziertes wesentliches potenzielles Risiko im Zusammenhang mit Corporate Culture, Compliance & Integrity in der Outside-in-Perspektive. Regelkonforme Geschäftsbeziehungen sind notwendig und unabdingbar für den Geschäftserfolg von Jenoptik – wir erwarten und fördern einen hohen Standard hinsichtlich Integrität und Compliance von allen unseren Geschäftspartnern. Gleichzeitig sind wir in einer Vielzahl von Märkten und, damit verbunden, in vielen unterschiedlichen Rechtsordnungen geschäftlich tätig, was die Komplexität bezüglich gesetzeskonformen Verhaltens erhöht. Aufgrund des menschlichen Faktors können Gesetzes- und Regelverstöße, trotz eines effektiv implementierten Compliance-Management-Systems und der vertraglichen Verpflichtung unserer Geschäftspartner zu konformem Verhalten, nie vollständig ausgeschlossen werden, sodass stets ein latentes Risiko von Regelverstößen besteht.

Schutz von Hinweisgebern

Jenoptik erkennt positive Auswirkungen auf Mensch und Umwelt durch den aktiv gelebten Hinweisgeberschutz im Konzern. Unternehmen, die Hinweisgeber durch das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen aktiv schützen, fördern eine Kultur der Transparenz und Verantwortung, was sich indirekt positiv auf die Menschen im Unternehmen und entlang der Wertschöpfungskette sowie auch auf die Umwelt auswirken kann.

Mitarbeiter, die ohne Angst vor Repressalien auf Verstöße beispielsweise gegen die Arbeitssicherheit, Umweltverstöße wie illegale Abfallentsorgung, Ressourcenverschwendung oder auch auf menschenrechtliche Verstöße hinweisen können, tragen dazu bei, dass solche Probleme schneller aufgedeckt und beseitigt werden. Dadurch verbessert sich die Einhaltung von Menschenrechts- und Umweltstandards und nachhaltigen Praktiken. Langfristig trägt dieser Schutzmechanismus dazu bei, diverse Risiken zu minimieren, das Vertrauen der Öffentlichkeit sowie aller Stakeholder zu stärken und eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern.

Wir fordern auch bei unseren Lieferanten entsprechend Maßnahmen, jedoch ist davon auszugehen, dass wir bei Lieferanten mit erheblichem Umsatzanteil ein größeres Maß an indirekter Einflussnahme haben als bei Lieferanten mit einem niedrigen Umsatzanteil.

Lieferantenmanagement

Mit einer hohen Anzahl von Lieferanten, die uns aus verschiedenen Ländern weltweit beliefern, hat Jenoptik als produzierendes Unternehmen Einfluss auf die Betroffenen in der Lieferkette und ist mit dem potenziellen Risiko der Nichteinhaltung von Sorgfaltspflichten konfrontiert.

Die kontinuierlich wachsenden regulatorischen Anforderungen an die Sorgfaltspflichten im Rahmen des Lieferantenmanagements stellen aktuell ein Risiko bei der Einholung sowie der Überprüfung relevanter und korrekter Informationen dar. Ein Reputationsschaden durch Verletzung der bestehenden Regularien und das damit verbundene Ausfallrisiko des Lieferanten können nicht ausgeschlossen, sondern lediglich minimiert werden. Durch ein konsequentes Lieferantenmanagement sieht sich der Konzern sowohl strategisch als auch bzgl. des Geschäftsmodells aktuell resilient aufgestellt.

Korruption und Bestechung

Korruption und Bestechung stellen weltweit, insbesondere in den Ländern der sogenannten „Emerging Markets“ sowie in Ländern mit einem niedrigen Corruption Perception Index, ein enormes gesamtgesellschaftliches und volkswirtschaftliches Problem zum Nachteil aller Marktteilnehmer dar und können zu einem Vertrauensverlust der Menschen in die Integrität von Behörden und Unternehmen führen. Als global agierendes Unternehmen ist es für Jenoptik als Teil der gesellschaftlichen Verantwortung selbstverständlich, Korruption durch Prävention zu vermeiden.

Wenngleich wir das Risiko von Korruption und Bestechung unter Berücksichtigung der bei Jenoptik ergriffenen Maßnahmen und Prozesse als gering erachten (Netto-Perspektive), wurde das Thema als wesentliches potenzielles Risiko im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert (Brutto-Sicht). In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass es weder in der Vergangenheit noch aktuell bestätigte oder vermutete Fälle von Korruption oder Bestechung im Jenoptik-Konzern gab bzw. gibt. Die Wesentlichkeit wird ausschließlich aufgrund des Geschäftsmodells und der Märkte gesehen.

Aufgrund der Geschäftsstruktur im Bereich Business-to-Government (B2G) sowie zusätzlich aufgrund von Geschäftsaktivitäten in Ländern mit niedrigem Corruption Perception Index (CPI < 60) schätzen wir das Risiko für Korruption in der Strategic Business Unit (SBU) Smart Mobility Solutions als latent höher ein. Daraus ergibt sich, dass das Korruptionsrisiko als ein wesentliches potenzielles Risiko im Rahmen der Ermittlung der IROs eingestuft wurde. Im Vergleich zu unseren SBUs Semiconductor & Advanced Manufacturing, Biophotonics und Metrology & Production Solution, die primär im Business-to-Business-Geschäft mit börsennotierten Großunternehmen und den Schwerpunktmärkten Europa und Nordamerika tätig sind, handelt es sich jedoch um eine deutlich kleinere Einheit. Die Geschäftspartner verfügen in der Regel selbst über ein effektives Compliance-Management-System und unterliegen hohen Anforderungen im Bereich der Korruptions- und Bestechungsprävention.

Weitere Information zu den IROs bezüglich Unternehmenskultur, Hinweisgeberschutz und Korruptionsprävention

Die Implementierung eines effektiven Compliance-Management-Systems zur Aufrechterhaltung einer guten Unternehmenskultur, die Bereitstellung eines Hinweisgebersystems sowie Maßnahmen zur Prävention von Korruption und Bestechung basieren nicht auf strategischen Zielen des Unternehmens. Sie beruhen auf rechtlichen Vorgaben, und wir sehen die Implementierung dieser Themen als unsere gesellschaftliche Verantwortung an, sowohl intern als auch gegenüber externen Stakeholdern. Eine vernünftige Angabe der Zeithorizonte, in denen die IROs zu erwarten sind, ist aufgrund des Inhalts dieser IROs nicht möglich.

Direkt bezifferbare finanzielle Auswirkungen haben weder die Unternehmenskultur, der Hinweisgeberschutz noch das Thema Korruptionsbekämpfung bei Jenoptik. Es ist jedoch von einem positiven finanziellen Effekt durch die Vermeidung von finanziellen Schäden und Reputationsschädigungen aufgrund von Non-Compliance-Fällen auszugehen.

Ferner verweisen wir noch auf den Risiko- und Chancenbericht und die im Rahmen der Auseinandersetzung mit den Risiken und Chancen erfolgte Risikotragfähigkeitsbetrachtung in diesem Berichtsteil ab Seite 70f.

Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Governance

Unternehmenskultur und Unternehmenspolitik

Strategien und Richtlinien: Bei Jenoptik setzt der Vorstand die Rahmenbedingungen für eine offene Unternehmenskultur und legt in Abstimmung mit dem Director Compliance & Risk Management fest, wie diese durch ein effektives Compliance-Management-System erreicht werden können. Jenoptik hat mit „open“, „driving“, „confident“ klar definierte Unternehmenswerte etabliert, die vorgeben, wie wir uns gegenüber Kunden und Lieferanten, Kollegen und jedem, dem wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit begegnen, verhalten. Unsere Werte unterstützen uns dabei, unsere geschäftlichen und gesellschaftlichen Ziele zu erreichen sowie unserem Maßstab an Gesetzeskonformität zu entsprechen. Unsere Compliance-Ziele umfassen dabei unter anderem, dass keine Menschenrechtsverletzungen und keine Fälle von Korruption und Bestechung innerhalb unseres Unternehmens vorkommen.

„Open“ verkörpert die Offenheit gegenüber allen internen und externen Stakeholdern, aber auch gegenüber anderen Ideen und Denkweisen, die wir täglich bei Jenoptik leben und auch einfordern. Dies ist entscheidend, um eine Kultur der Transparenz zu schaffen, in der sich alle beteiligten Personen sicher fühlen, Bedenken zu äußern und potenzielle Compliance-Risiken bzw. Unvereinbarkeiten mit unserer Unternehmenskultur zu melden. „Driving“ – unser Engagement, um uns als Unternehmen und unsere Gesellschaft gemeinsam voranzubringen – bedeutet, dass jeder von uns proaktiv Maßnahmen ergreift, um unsere Ziele aktiv voranzutreiben. „Confident“ – durch selbstsicheres Arbeiten und den sicheren Umgang mit den Anforderungen des Gesetzes im jeweiligen Arbeitsbereich sowie unserer internen Richtlinien wie beispielsweise dem Jenoptik Integrity Code zeigen wir nicht nur intern, sondern auch extern gegenüber unseren Geschäftspartnern und Behörden, dass wir Gesetzeskonformität, Integrität und unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst nehmen.

Maßnahmen: Zur Sicherstellung der Unternehmenskultur werden jährlich regelmäßig Schulungen zum Jenoptik Integrity Code, dem internen Verhaltenskodex, bei allen Mitarbeitern des Jenoptik-Konzerns durchgeführt. Besondere risikobehaftete Funktionen („Functions at risk“) sehen wir bei dieser Thematik nicht. Die Bestätigung der Kenntnisnahme über unser Learning-Management-System ist für alle Mitarbeiter global verpflichtend und wird aktiv eingefordert. Alle geltenden Prozesse und Arbeitsanweisungen, u. a. auch Dokumente, die Compliance- und ethische Vorgaben betreffen, werden im Intranet veröffentlicht und dauerhaft zur Verfügung gestellt.

Der Vorstand bei Jenoptik kommuniziert die klaren Vorgaben zu Compliance und Integrität in Form eines öffentlichen Compliance-Video-Statements sowie einer schriftlichen Compliance Policy und setzt damit den „Tone from the top“. Erörtert werden die Aspekte der Unternehmenskultur monatlich in einem Jour fixe zwischen dem Vorstand und dem Director Compliance & Risk Management. Die Abstimmung mit dem Prüfungs- und ESG-Ausschuss zur Compliance-Politik der Jenoptik erfolgt halbjährlich.

Um die Regelkonformität der eigenen Mitarbeiter abzusichern, existieren im konzernweiten Internen Kontrollsystem (IKS) diverse Governance-Kontrollen, die durch einen „Owner“ durchgeführt und von einem „Reviewer“ überprüft werden. Einmal pro Quartal wird der Status der Compliance-Trainings nachgehalten, und es erfolgt eine Eskalation bei kontinuierlicher Nichtteilnahme, da diese einen verpflichtenden Charakter haben. Dokumentiertes Verbesserungspotenzial ist binnen eines Jahres umzusetzen. Zur weiteren Verbesserung einer guten Unternehmenskultur finden regelmäßig sogenannte „Compliance Days“ statt, zu denen aktuelle Themen aus den Bereichen Governance, Ethik und Regulatorik an alle Mitarbeiter global adressiert werden. Darüber hinaus werden Compliance-relevante Themen regelmäßig kommuniziert. So wird quartalsweise ein Compliance-Newsletter an alle Manager verteilt, der relevantes Informationsmaterial zu Themen wie Prävention von sexueller Belästigung, Verbandsarbeit oder auch zur korrekten Bearbeitung von ESG-Fragebögen im Intranet zur Verfügung stellt. Zur Messung der Compliance-Kultur sowie auch zur Prüfung der Performance von Compliance & Risk Management wird jährlich ein Compliance Culture Survey durchgeführt. Nach erfolgter Auswertung aller durchgeführten Umfragen fließen gewonnene Erkenntnisse in aktuelle Projekte, zum Beispiel „Future Formers“, zur kontinuierlichen Verbesserung der Unternehmenskultur und des Compliance-Management-Systems ein.

Mit Blick auf die vorhandenen, bereits implementierten Maßnahmen im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie den darauf ausgelegten und als wirksam erachteten Fachbereichsstrategien im Bereich Umwelt, Soziales und Governance hält der Vorstand Jenoptik bzgl. Geschäftsmodell und Strategie per saldo kurz- bis mittelfristig für resilient aufgestellt. Die Resilienzüberlegungen wurden dabei im Rahmen der strategischen Roadmap der jeweiligen Fach- und Geschäftsbereiche mit dem zuständigen Vorstand diskutiert.

Hinweisgeberschutz

Strategie und Richtlinien: Zur Meldung von Straftaten oder erheblichen Verstößen gegen interne Richtlinien und den Jenoptik Integrity Code verfügt Jenoptik bereits seit einigen Jahren über einen geschützten Meldekanal in Form eines digitalen Tools, einer 24-h-Hotline sowie der direkten Kommunikationsmöglichkeit mit dem Zentralbereich Compliance & Risk Management. Durch Förderung einer „Speak-up“-Kultur sowie einer positiven Fehler- und Feedbackkultur wollen wir Personen bestärken, Missstände im Unternehmen anzuzeigen und somit Schadenspotenziale frühzeitig für Menschen, Umwelt und für Jenoptik als Unternehmen zu minimieren. Durch einen effektiven Hinweisgeberschutz zeigen wir allen potenziellen Hinweisgebern auf, dass das Kommunizieren von Fehlverhalten innerhalb des Konzerns oder auch entlang der Lieferkette eine Form verantwortungsvollen Agierens ist und keine Benachteiligungen erduldet werden müssen.

Jenoptik stellt über globale und regelmäßige Informationskampagnen sicher, dass das Hinweisgebersystem zur Verfügung steht und den Mitarbeitern bekannt ist. An allen Standorten des Jenoptik-Konzerns hängen Poster mit entsprechenden QR-Codes aus, die auch einen Zugang zum Hinweisgeber- und Beschwerdesystem über private Endgeräte zulassen und somit auch die Zugänglichkeit für alle Kollegen ohne Bildschirmarbeitsplatz sicherstellen.

Zur Bewertung u. a. der Akzeptanz sowie des Vertrauens in das bestehende Hinweisgebersystem von Jenoptik wurde im Berichtsjahr erstmalig ein „Compliance Culture Survey“ durchgeführt, der im Ergebnis eine überdurchschnittliche Akzeptanz des Hinweisgebersystems aufzeigt. Zur kontinuierlichen Verbesserung sowie der Berücksichtigung der Belange aller Interessensvertreter werden Compliance Surveys durchgeführt. Der Bearbeitungsprozess von Meldungen wird einmal jährlich durch den Menschenrechtsbeauftragten auditiert – identifizierte Verbesserungspotenziale sind ggf. innerhalb eines Jahres durch Compliance & Risk Management umzusetzen. Im Rahmen der Compliance Culture Surveys wird eine Stichprobe von Personen ausgewählt, die im Berichtsjahr Kontakt zu Compliance & Risk Management hatten und/oder einen Meldekanal genutzt haben. Eine aktive Einbeziehung der Stakeholder in den konkreten Verbesserungsprozess erfolgt nicht, ist jedoch für die Zukunft geplant.

Maßnahmen: Jenoptik führt regelmäßig Kampagnen durch, um den Bekanntheitsgrad des Hinweisgebersystems zu steigern, und betont dabei stets den Hinweisgeberschutz. Die Mitarbeiter, die mit der Durchführung von internen Ermittlungen beauftragt werden, sind hierfür besonders durch die Teilnahme an Fachseminaren geschult und somit entsprechend qualifiziert. Die letzte Teilnahme an relevanten Schulungen erfolgte 2024.

Auf unserer Website wird eine öffentlich verfügbare Verfahrensbeschreibung zur Bearbeitung von Hinweisen bereitgestellt. Dabei unterliegen alle in den Bearbeitungsprozess involvierten Mitarbeiter erhöhten und vertraglich abgesicherten Vertraulichkeitspflichten und sind zur Sicherstellung ihrer Unabhängigkeit bei Untersuchungen von ihrer arbeitsvertraglichen Weisungsgebundenheit befreit. Alle Fälle werden, unabhängig vom Meldekanal, in einem Fallmanagementsystem erfasst – dies gewährleistet die Vollständigkeit der Erfassung. Auf diese Weise ist auch sichergestellt, dass alle aufkommenden Beschwerden gesammelt ausgewertet werden können. Im ersten Prozessschritt wird die Meldung durch die Mitarbeiter des Zentralbereichs Compliance & Risk Management ggf. unter Einbeziehung des Menschenrechtsbeauftragten von Jenoptik evaluiert. Sollte es erforderlich sein, werden im Anschluss weitere Untersuchungsschritte wie beispielsweise die Durchführung von Interviews, die Sichtung von Unterlagen sowie Standortbesuche zur Bewertung des Sachverhalts durchgeführt. Anschließend werden das Ergebnis sowie der Abschlussbericht dem zuständigen Management mit einer Empfehlung der zu ergreifenden Maßnahmen präsentiert. Das Management verantwortet die tatsächlich ergriffenen Maßnahmen und stellt deren Eignung und Wirksamkeit in Abstimmung mit Human Resources und Compliance & Risk Management sicher. Geeignete Maßnahmen können beispielsweise die Zahlung von Kompensationszahlungen, die Anhebung von Gehältern oder auch die Verbesserung von Arbeitsbedingungen sein.

Zum Schutz von Hinweisgebern besteht bei Jenoptik ein Verbot von Vergeltungsmaßnahmen gegenüber hinweisgebenden Personen im Einklang mit dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz. Dieses Verbot ist unter anderem im Jenoptik Integrity Code festgelegt und wird regelmäßig klar kommuniziert sowie im Bearbeitungsprozess und bei der Festlegung von Maßnahmen umgesetzt. Als wirksamste Maßnahme zum Hinweisgeberschutz begleitet der Zentralbereich Compliance & Risk Management den Hinweisgeber, sofern dessen Identität bekannt ist, während der Dauer der Untersuchung des Hinweises und bleibt auch darüber hinaus für hinweisgebende Personen stets ansprechbar. Arbeitsrechtliche Maßnahmen, die im Zusammenhang mit einer Compliance-Untersuchung durch eine Führungskraft oder die Personalabteilung eingeleitet werden sollen, sind vorab zu prüfen, wobei im Zweifel dem Hinweisgeberschutz Vorrang einzuräumen ist. Wir erachten es als wesentlich, dass Personen, die im Sinne des Unternehmensschutzes Wissen und Informationen preisgeben, durch uns von jeglicher Form von Sanktionen geschützt werden.

Im Berichtsjahr wurden digitale Trainings zum Hinweisgeberschutz global über die unternehmensinterne Learning-Management-Plattform an alle Mitarbeiter ausgesteuert. Wir legen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter, unabhängig von ihren Funktionsbereichen, umfassend dazu geschult sind. Auch sehen wir hier keinen Differenzierungsbedarf nach einzelnen Funktionen.

Die Wirksamkeit des Hinweisgebersystem sowie auch der ergriffenen Maßnahmen bei ggf. vorliegenden Menschenrechtsverletzungen wird jährlich durch den Menschenrechtsbeauftragten des Konzerns im Zuge des Audits des Beschwerdeverfahrens nach dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) geprüft, da bei Jenoptik sowohl das Beschwerdesystem nach dem LkSG als auch Meldungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) durch ein einheitliches System und einen gemeinsamen Bearbeitungsprozess abgedeckt werden. Das genutzte Tool zur Risikoanalyse und zum -management zu Menschenrechten bietet auch die integrierte Möglichkeit, Abhilfemaßnahmen im Fall von Verstößen einzusteuern, diese zu verfolgen und zu evaluieren und im Bedarfsfall weitere Maßnahmen einzuleiten. Uns ist bewusst, dass Jenoptik eine Erfolgspflicht zum Abstellen von Verstößen im eigenen Geschäftsbereich trifft. Jenoptik analysiert regelmäßig die menschenrechtlichen Risiken im eigenen Geschäftsbereich. Vorliegende Risiken werden an den Vorstand einmal jährlich berichtet. In Abstimmung mit dem lokalen Management werden regelmäßig Präventionsmaßnahmen und – sollte ein Verstoß erkannt werden – Abhilfemaßnahmen eingesteuert. Risiken werden überwacht wie auch die Effektivität der eingeleiteten Maßnahmen.

Aufgrund der Mehrheitsbeteiligungen an unseren Tochtergesellschaften weltweit und dem sich daraus ergebenden beherrschenden Einfluss können wir umgehend Maßnahmen durch das entsprechende Management zur Heilung von Verstößen einsteuern und somit das Abstellen von Verletzungen sicherstellen. Solche Maßnahmen könnten beispielsweise die Erhöhung des Lohns sein, sollte festgestellt werden, dass die Entlohnung vor Ort unangemessen niedrig ist.

Lieferantenmanagement

Strategie und Richtlinien: Als Technologie-Unternehmen ist Jenoptik auf eine Vielzahl von Rohstoffen angewiesen. Nicht nur aufgrund der zunehmenden Ressourcenknappheit ist der sparsame Umgang mit den eingesetzten Stoffen für Jenoptik selbstverständlich. Durch gezielte Maßnahmen im Lieferantenmanagement wie zum Beispiel wöchentliche Abstimmungs- und Planungsmeetings mit kritischen Lieferanten sowie die Unterstützung der Lieferanten bei der Beschaffung kritischer Komponenten konnten Lieferengpässe kompensiert werden. Wir halten uns an die geltenden Vorschriften, 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. Mit einem umfassenden Lieferantenmanagement berücksichtigen wir neben ökonomischen und qualitativen Kriterien auch ökologische, soziale und ethische Aspekte.

Die Übernahme von Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist Teil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Der Einkauf des Jenoptik-Konzerns ist global aufgestellt und für alle Beschaffungsaktivitäten sowie das Lieferantenmanagement im Konzern verantwortlich. Unsere globale Lieferantenstruktur umfasst Lieferanten aus 57 Ländern und besteht zu ca. 30 Prozent aus Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern, zu ca. 20 Prozent aus Unternehmen mittlerer Größe (250 bis 1.000 Mitarbeiter) und zu ca. 50 Prozent Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern. Absolut kommt mehr als die Hälfte der Lieferanten aus Deutschland, auch bezogen auf das Einkaufsvolumen. Die bezogenen Materialien stammen hauptsächlich aus den Warengruppenbereichen Optik, Mechanik und Elektronik sowie Dienstleistungen.

Maßnahmen: Lieferantenauswahl, -bewertung und -auditierung sind wesentliche Bestandteile des Lieferanten- und Risikomanagements. Die Vorgehensweise sowie die Verantwortlichkeiten sind in weltweit gültigen Prozessanweisungen definiert. Um unsere Lieferanten zu bewerten, achten wir neben einem zertifizierten Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 auch auf den Nachweis eines Umweltmanagementsystems, das der internationalen Norm ISO 14001 entspricht. Die ISO-Norm fordert unter anderem die Festlegung einer betrieblichen Umweltpolitik, von Umweltzielen sowie eines Umweltprogramms und in Verbindung damit den Aufbau eines entsprechenden Managementsystems zur Erreichung der Ziele. Für Lieferanten aus der Medizintechnik ist die Zertifizierung nach ISO 13485 relevant. Bei Lieferanten aus der Automobilindustrie legen wir Wert auf den Nachweis einer Zertifizierung nach IATF 16949. Die operativen Hauptbewertungskriterien Qualität und Lieferung werden bei Lieferanten mit hohem Einkaufsvolumen mindestens einmal jährlich ermittelt und die Ergebnisse inklusive einer detaillierten Darstellung an den Lieferanten kommuniziert.

Compliance in der Lieferkette wird von unserem Anspruch geleitet, Gesetze, interne Regelungen und freiwillige Selbstverpflichtungen stets einzuhalten. Um die Transparenz in der Lieferkette kontinuierlich zu erhöhen, Compliance Verstöße frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung einzuleiten, unterziehen wir unseren Lieferantenstamm regelmäßig einer Risikoanalyse. Bei allen Lieferanten mit signifikantem Einkaufsvolumen oder erhöhtem Risiko werden Befragungen zu Nachhaltigkeitsthemen wie Umweltschutz, Compliance Management, Menschenrechte und dem Verbot von Kinderarbeit, Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit sowie Antikorruption und Nachhaltigkeit durchgeführt. Bei Verstößen oder Verbesserungspotenzialen werden im Dialog mit den Lieferanten die Ursachen ermittelt und gemeinsame Maßnahmenpläne zur Verbesserung entwickelt und umgesetzt.

Zur Steigerung der Kundenzufriedenheit, der Überprüfung der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen und einer Sicherstellung der Normkonformität führt der Jenoptik-Konzern Lieferantenaudits durch. Im Geschäftsjahr 2025 haben konzernweit 45 Audits stattgefunden (i. Vj. 55). Eine Liste der jährlich zu überprüfenden Lieferanten wird risikobasiert erstellt und turnusmäßig aktualisiert. Die Ergebnisse der zumeist vor Ort bei dem Lieferanten durchgeführten Audits werden in Auditberichten mit konkreten Plänen zu Korrekturmaßnahmen in einer zentralen Datenbank festgehalten. Die Umsetzung der Maßnahmen wird regelmäßig verifiziert und dokumentiert. Für die Lieferantenentwicklung erwarten wir die Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen und deren Umsetzung in einem klar definierten Zeitraum.

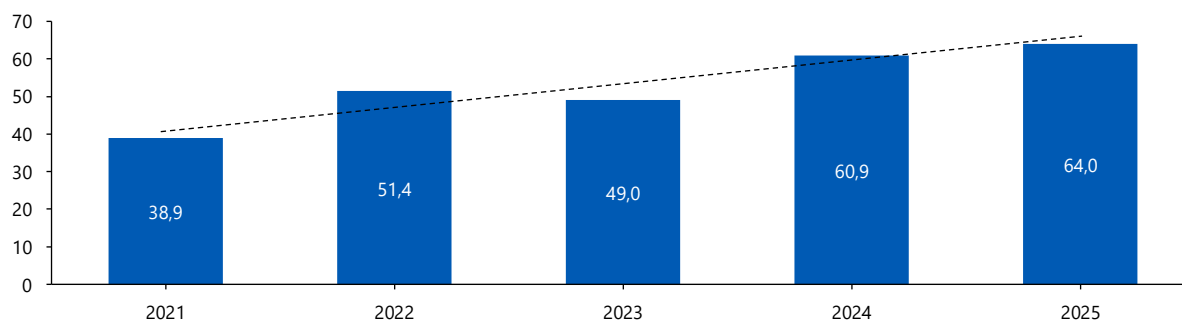
Ein Verhaltenskodex für unsere Lieferanten und andere auftragnehmerseitige Geschäftspartner definiert die Anforderungen an unsere Geschäftspartner hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten, des Verbots von Korruption und Bestechung, des fairen Markt- und Wettbewerbsverhaltens, des Engagements für den Umweltschutz sowie des verantwortungsvollen Umgangs mit Stoffen, Gemischen und Erzeugnissen und sogenannten Konfliktmineralien. Insbesondere beim Umwelt- und Ressourcenschutz sowie bei der Einhaltung der Menschenrechte orientieren wir uns an internationalen Richtlinien und Standards wie dem UN Global Compact. Um die Zustimmung und Verpflichtung zur Umsetzung der Bestandteile des Verhaltenskodex in der Lieferkette einzuholen, wurde eine automatisierte IT-Lösung implementiert. Die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten im Rahmen des Lieferantenmanagements wird einmal jährlich durch unseren Konzern-Menschenrechtsbeauftragten auditiert.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden sowohl der Einkauf als auch angrenzende Bereiche wie bspw. unser Qualitätsmanagement zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen geschult. Darüber hinaus gibt es für alle Mitarbeiter im Rahmen ihres Onboardings verpflichtende E-Learning-Kurse zu den Themen Geschäftsverhalten, ethische Richtlinien sowie Korruptionsbekämpfung. Die Absolvierung dieser Kurse trägt zur Sensibilisierung der Mitarbeiter bei, die geltenden Normen und Richtlinien in das Tagesgeschäft zu integrieren. Die Kursabsolvierung wird turnusmäßig wiederholt, damit die Lerninhalte präsent bleiben.

Parameter und Ziele: Die Ziele des Einkaufs bestehen in der bedarfsgerechten Produktions- und Dienstleistungsver-sorgung unter wirtschaftlichen Aspekten, der Einhaltung von bestehenden externen Gesetzen und Vorgaben sowie interner Prozesse und Richtlinien, der Schaffung von Transparenz gegenüber Lieferanten und Geschäftspartnern sowie der Ermittlung und konsequenten Berücksichtigung der Chancen und Risiken aus unserem nachhaltigkeitsorientierten Lieferantenmanagement. Unser Verhalten ist im Einklang mit ethischen Standards und basiert auf den Grundsätzen eines fairen wirtschaftlichen Umgangs mit unseren Geschäftspartnern. Insbesondere der Umgang mit schutzbedürftigen Lieferanten, die erheblichen wirtschaftlichen, ökologischen und/oder sozialen Risiken ausgesetzt sind, bedarf einer besonderen Sorgfalt.

Die „Corporate Social Responsibility Rate“ (CSR-Rate) dient dabei als Kennzahl zur Steuerung und Steigerung der Transparenz in der Lieferkette und gibt den prozentualen Anteil der Lieferanten von Produktionsmaterialien mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro an, bei denen vollständig ausgefüllte 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 Antikorruption und Nachhaltigkeit in der Lieferkette ab. Im Jahr 2025 lag die CSR-Rate bei 64 Prozent (i. Vj. 61 Prozent). Das Zielniveau für die CSR-Rate lag 2025 bei 50 Prozent und soll auch im kommenden Geschäftsjahr beibehalten werden. Die Kennzahl wird seit 2021 im Geschäftsbericht ausgewiesen und wurde durch die externe Prüfung validiert.

G24 Entwicklung der CSR-Rate (in Prozent)



Korruption und Bestechung

Strategie und Richtlinien: Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist für Jenoptik von zentraler Bedeutung. Durch wirksame Vorbeugung in Form von kontinuierlichen Trainings sowie einen effektiven Prozess zur Geschäftspartner-Compliance erfolgt dabei eine präventive Steuerung durch Compliance & Risk Management. Die Risikosituation wird hinsichtlich der Themen Korruption & Bestechung sowie wettbewerbskonformes Verhalten regelmäßig in den jeweiligen Unternehmensbereichen des Konzerns in Form von Risiko-Compliance-Analysen bewertet. Maßgeblich sind dabei die Geschäftsstruktur (B2C, B2B oder B2G) sowie die Märkte, in denen die jeweilige Strategic Business Units tätig ist. Aufgrund der Nähe zu Amtsträgern bergen Business-to-Government-Geschäftsbeziehungen per se ein erhöhtes Korruptionsrisiko. Wir bewerten das Korruptionsrisiko in den Regionen und Ländern, in denen unsere SBUs tätig sind, anhand des Corruption Perception Index („CPI“) von Transparency International. Der Vorstand sowie die Bereiche Compliance & Risk Management und Human Resources verfolgen bei Vorfällen von Korruption und Bestechung eine klar kommunizierte Null-Toleranz-Politik.

Jenoptik verfügt derzeit nicht über eine formale Antikorruptionsstrategie, die dem Übereinkommen der Vereinten Nation gegen Korruption entspricht, und hat aktuell keine daran angelehnten Prozesse zur Korruptionsprävention implementiert.

Maßnahmen: Derzeit werden alle Mitarbeiter in Führungsfunktionen sowie in risikobehafteten Funktionsbereichen zum Thema Korruption & Bestechung geschult, um sicherzustellen, dass alle relevante Mitarbeiter für diese Thematik sensibilisiert sind und geschäftliche Entscheidungen ausschließlich auf einer rationalen Entscheidungsgrundlage getroffen werden, die im Interesse des Unternehmens ist. Dezierte Arbeitsanweisungen regeln den Umgang mit Geschenken und Zuwendungen, potenziellen Interessenkonflikten sowie dem Thema Korruption und Bestechung. Im Rahmen des Internen Kontrollsystems erfolgen stichprobenartige Überprüfungen der Einhaltung dieser Prozesse.

Innerhalb einer 12-Monatsperiode wurden Trainings zur Korruptions- und Bestechungsprävention an alle 523 (i. Vj. 577) Mitarbeiter in risikobehafteten Funktionen, die die Bereiche „Procurement & Supply Chain“ und „Sales“ sowie „Management“ einschließen, zur Verfügung gestellt. Dies schließt auch die Mitarbeiter ab dem Director-Level, einschließlich des Vorstands sowie der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ein. Diese Trainings werden im Rahmen des regulären Schulungsplan jährlich in der Mitte des 4. Quartals angesteuert und sind bis Mitte des 1. Quartals des Folgejahres zu absolvieren.

Um Compliance-Freigaben hinsichtlich Einladungen, Geschenken und Zuwendungen sowie Interessenkonflikten einzuholen, hat Jenoptik einen digitalen Prozess etabliert. Bei Geschäftskonstellationen, die ein erhöhtes Korruptionsrisiko aufweisen können, wie zum Beispiel die Einbindung eines lokalen Beraters oder Vertriebspartners in kritischen Ländern, erfolgt eine frühzeitige Einbindung der zuständigen Fachbereiche. Vor Vertragsabschluss mit kritischen Geschäftspartnern sowie wiederkehrend im Verlauf einer Geschäftsbeziehung wird eine Third-Party Due Diligence durch den Bereich Compliance & Risk Management durchgeführt.

Für die Meldung von Verstößen, wie zum Beispiel bei Sachverhalten von Bestechung oder Bestechlichkeit, verfügt Jenoptik über ein Hinweisgebersystem, wie oben im Abschnitt „Hinweisgeberschutz“ beschrieben.

Parameter: Im Berichtsjahr 2025 sind uns keine Fälle von Korruption oder Bestechung bei oder mit Beteiligung der Jenoptik bekannt (i. Vj. 0 Fälle). In diesem Zusammenhang wurden von Jenoptik keine Strafzahlungen oder Bußgelder geleistet (i. Vj. 0 Euro). Ferner wurden als interne Ziele definiert, dass es zu keinen bestätigten Sachverhalten im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung sowie zu keiner Verpflichtung zur Zahlung von Strafen in diesem Zusammenhang kommen soll. Dies kann für das Geschäftsjahr 2025 bestätigt werden.

Politische Einflussnahme und Lobbyaktivitäten

Für den Jenoptik-Konzern ist das Thema Politische Einflussnahme und Lobbying von untergeordneter Bedeutung. Lediglich die Jenoptik Robot GmbH, eine Gesellschaft der Strategic Business Unit Smart Mobility Solutions mit einem geringeren Anteil am Konzernumsatz, ist im deutschen Lobbyregister eingetragen. Beiträge zu politischen Veranstaltungen werden ausschließlich von der ebenfalls zur SBU Smart Mobility Solutions gehörenden Gesellschaft Jenoptik Traffic Solutions, LLC, in den USA unter Beachtung der dort geltenden Regeln geleistet und beliefen sich im Berichtsjahr auf einen mittleren vierstelligen Euro-Betrag. Aus Konzernsicht wurde damit die Wesentlichkeitsgrenze nicht erreicht.

Zusätzliche Angaben und Hinweise/Appendix

Liste der Datenpunkte aus anderen Angabepflichten nach ESRS-2 IRO-2, Anlage B:

Liste der Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften in generellen und themenbezogenen Standards

T61

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Kapitel/Seitenzahl
ESRS 2 GOV-1, Absatz 21d: Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	Allg. Angaben, S. 84ff.
ESRS 2 GOV-1, Absatz 21e: Prozentsatz der unabhängigen Leitungsorganmitglieder	Allg. Angaben, S. 88
ESRS 2 GOV-4, Absatz 30: Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Allg. Angaben, S. 90
ESRS 2 SBM-1, Absatz 40, d Ziffer i: Beteiligung an Aktivitäten i. Z. m. fossilen Brennstoffen	Allg. Angaben, S. 93
ESRS 2 SBM-1, Absatz 40d Ziffer ii: Beteiligung an Aktivitäten i. Z. m. Herstellung von Chemikalien	Allg. Angaben, S. 93
ESRS 2 SBM-1, Absatz 40d Ziffer iii: Beteiligung an Tätigkeiten i. Z. m. umstrittenen Waffen	Allg. Angaben, S. 93
ESRS 2 SBM-1, Absatz 40d Ziffer iv: Beteiligung an Aktivitäten i. Z. m. Tabak-Anbau und -Produktion	Allg. Angaben, S. 93
ESRS E1-1, Absatz 14: Übergangsplan bis 2050 zur Klimaneutralität	Umwelt, S. 104
ESRS E1-1, Absatz 16g: Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind	Umwelt, S. 104f.
ESRS E1-4, Absatz 34: THG-Emissionsreduktionsziele	Umwelt, S. 107
ESRS E1-5, Absatz 38: Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen, aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	Umwelt, S. 108
ESRS E1-5, Absatz 37: Energieverbrauch und Energiemix	Umwelt, S. 108
ESRS E1-5, Absätze 40 bis 43: Energieintensität i. Z. m. Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	Umwelt, S. 108
ESRS E1-6, Absatz 44: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Umwelt, S. 110
ESRS E1-6, Absätze 53 bis 55: Intensität der THG-Bruttoemissionen	Umwelt, S. 110
ESRS E1-7, Absatz 56: Abbau von Treibhausgasen und CO ₂ -Gutschriften	Keine Angaben
ESRS E1-9, Absatz 66: Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken	Phase-in
ESRS E1-9, Absatz 66a und c: Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischen Risiko sowie Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden	Phase-in
ESRS E1-9, Absatz 67c: Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen	Phase-in
ESRS E1-9, Absatz 69: Grad der Exposition des Portfolios ggü. klimabezogenen Chancen	Phase-in
ESRS E2-4, Absatz 28: Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungs-register) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	Nicht wesentlich
ESRS E3-1, Absatz 9: Wasser und Meeresressourcen	Nicht wesentlich
ESRS E3-1, Absatz 13: Spezielle Strategie	Nicht wesentlich
ESRS E3-1, Absatz 14: Nachhaltige Ozeane und Meere	Nicht wesentlich
ESRS E3-4, Absatz 28c: Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	Nicht wesentlich
ESRS E3-4, Absatz 29: Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten	Nicht wesentlich
ESRS 2 – IRO-1 – E4, Absatz 16a Ziffer i	Allg. Angaben, S. 99
ESRS 2 – IRO-1 – E4, Absatz 16b	Allg. Angaben, S. 99
ESRS 2 – IRO-1 – E4, Absatz 16c	Allg. Angaben, S. 99
ESRS E4-2, Absatz 24b: Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	Nicht wesentlich
ESRS E4-2, Absatz 24c: Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere	Nicht wesentlich
ESRS E4-2, Absatz 24d: Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung	Nicht wesentlich
ESRS E5-5, Absatz 37d: Nicht recycelte Abfälle	Nicht wesentlich
ESRS E5-5, Absatz 39: Gefährliche und radioaktive Abfälle	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 – S1, Absatz 14f: Risiko von Zwangsarbeit	Soziales, S. 123f.
ESRS 2 SBM3 – S1, Absatz 14g: Risiko von Kinderarbeit	Soziales, S. 123f.
ESRS S1-1, Absatz 20: Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Soziales, S. 123f.
ESRS S1-1, Absatz 21: Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	Soziales, S. 123f.
ESRS S1-1, Absatz 22: Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	Soziales, S. 123f.
ESRS S1-1, Absatz 23: Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	Soziales, S. 137f.
ESRS S1-3, Absatz 32c: Bearbeitung von Beschwerden	Soziales, S. 126 und 141f.
ESRS S1-14, Absatz 88b und c: Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	Soziales, S. 139

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Kapitel/Seitenzahl
ESRS S1-14, Absatz 88e: Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	Phase-in
ESRS S1-16., Absatz 97a: Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	Soziales, S. 137
ESRS S1-16, Absatz 97b: Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	Soziales, S. 137
ESRS S1-17, Absatz 103a: Fälle von Diskriminierung	Soziales, S. 127
ESRS S1-17 Absatz 104a: Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Soziales, S. 124
ESRS 2 SBM3-S2, Absatz 11b: Erhebliches Risiko von Kinder- oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
ESRS S2-1, Absatz 17: Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Nicht wesentlich
ESRS S2-1, Absatz 18: Strategien i. Z. m. Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
ESRS S2-1, Absatz 19: Nichteinhaltung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Nicht wesentlich
ESRS S2-1, Absatz 19: Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1–8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	Nicht wesentlich
ESRS S2-4, Absatz 36: Probleme und Vorfälle i. Z. m. Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
ESRS S3-1, Absatz 16: Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	Nicht wesentlich
ESRS S3-1, Absatz 17: Nichteinhaltung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Nicht wesentlich
ESRS S3-4, Absatz 36: Probleme und Vorfälle i. Z. m. Menschenrechten	Nicht wesentlich
ESRS S4-1, Absatz 16: Strategien i. Z. m. Verbrauchern und Endnutzern	Nicht wesentlich
ESRS S4-1, Absatz 17: Nichteinhaltung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	Nicht wesentlich
ESRS S4-4, Absatz 35: Probleme und Vorfälle i. Z. m. Menschenrechten	Nicht wesentlich
ESRS G1-1, Absatz 10b: Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	Governance, S. 147
ESRS G1-1, Absatz 10d: Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Governance, S. 143f.
ESRS G1-4, Absatz 24a: Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Governance, S. 147
ESRS G1-4, Absatz 24b: Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Governance, S. 147