



MORE LIGHT

Jenoptik Integrity Code - More Integrity, More Compliance, More Ethics

Global Group Function · Compliance & Risk Management

Agenda

01

Die Wahrung von Menschenrechten – hohe Priorität und Grundvoraussetzung unseres geschäftlichen Handelns

02

Arbeiten bei Jenoptik

03

Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens am Arbeitsplatz

04

Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

05

Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens im Marktumfeld der Jenoptik

06

Einhaltung des Jenoptik Integrity Codes

07

Geltungsbereich, Version & Ansprechpartner

Erklärungen

Symbol	Erklärung
	Weitere Informationen
	Unser Beitrag als Jenoptik-Mitarbeiter*innen
	Zuständige Fachabteilungen für weitere Rückfragen
	Meldekanäle

Unser Jenoptik Integrity Code



Im entscheidenden Moment die richtige Wahl zu treffen, sich integer verhalten – darum geht es uns in allen Teilen der Jenoptik. Dafür sind gemeinsame Werte unerlässlich.

Unser Jenoptik Integrity Code

Unser Integrity Code gilt global für alle Mitarbeiter*innen der Jenoptik. Nachfolgend werden als „Jenoptik“ alle Gesellschaften bezeichnet, an denen die JENOPTIK AG unmittelbar oder mittelbar eine Beteiligung von mindestens 50% der Anteile hält. Folglich umfasst die Bezeichnung „Mitarbeiter*in der Jenoptik“ alle Mitarbeiter*innen einer der zur Jenoptik-Gruppe gehörenden Gesellschaften.

Der Integrity Code setzt den Maßstab für unser tägliches Handeln im Geschäftsumfeld der Jenoptik.

Er definiert relevante Themengebiete und gibt Orientierungshilfe, wie wir uns integer, regelkonform („compliant“) und ethisch einwandfrei verhalten.

Compliance steht bei Jenoptik für die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, unternehmensinternen Richtlinien sowie der Jenoptik-Werte zum Schutz unserer Unternehmen und Marken. Bei Jenoptik ist es selbstverständlich, Grundlage jeder Geschäftstätigkeit sowie oberstes Gebot für alle Mitarbeiter*innen, in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht zu handeln. Die

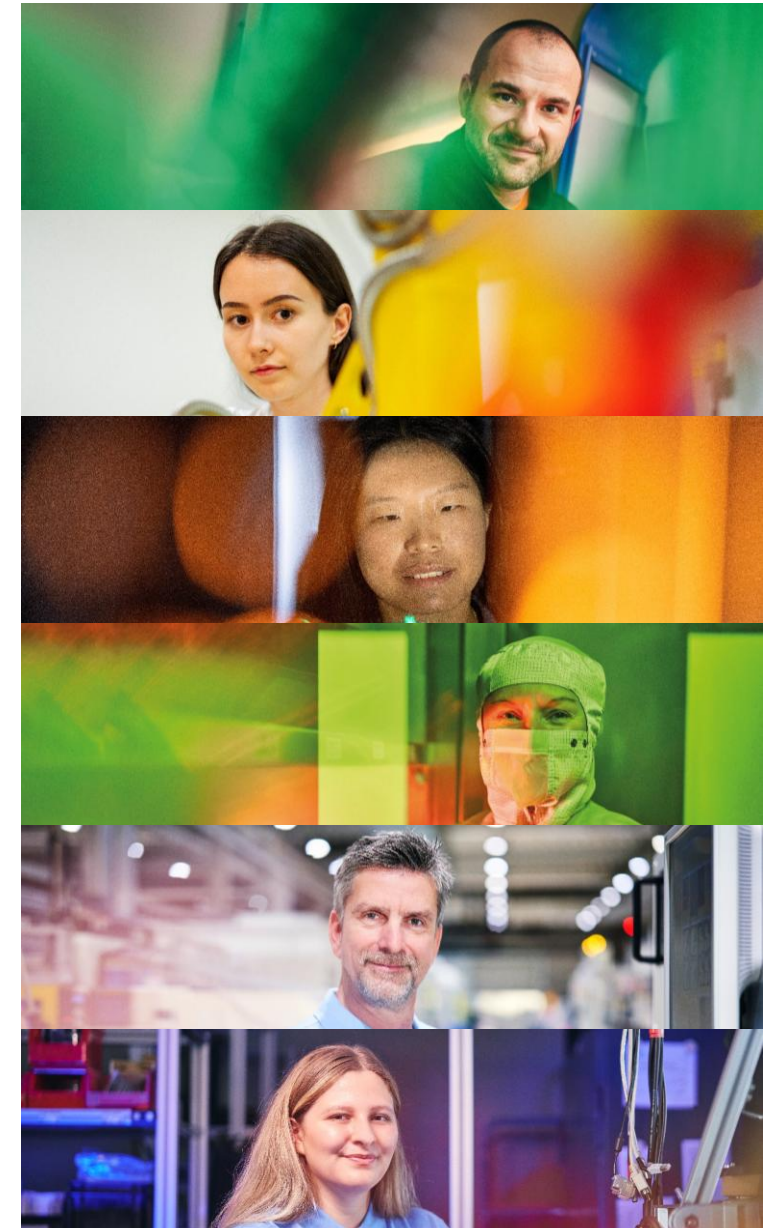
gesetzlichen Regularien sowie unsere uns selbst auferlegten internen Vorgaben bilden den Rahmen, in dem wir uns geschäftlich bewegen.

Wir als Jenoptik Mitarbeiter*innen sind über die geltenden Gesetzesgrundlagen unseres Arbeitens sowie über interne Richtlinien, einschließlich dieses Integrity Codes informiert und halten uns an diese. Unsere Führungskräfte auf allen Ebenen bieten Orientierungshilfe und unterstützen uns dabei.

Unser Integrity Code fasst unsere Verhaltensgrundsätze zusammen, die ein hohes Niveau an Integrität sowie an ethischen und rechtlichen Standards in unserem Unternehmen gewährleisten und das Ansehen aller Gesellschaften der Jenoptik sichern. Sein Fundament sind verbindliche Standards und Werte, wie Respekt, Toleranz, Ehrlichkeit und Offenheit, die für alle Jenoptik-Mitarbeiter*innen – vom Vorstand bis zum/zur Auszubildenden – weltweit gültig sind.

Dr. Prisca Havranek-Kosicek
Finanzvorstand

Dr. Ralf Kuschnereit
Mitglied des Vorstands



1

Die Wahrung von Menschenrechten –
hohe Priorität und Grundvoraussetzung
unseres geschäftlichen Handelns

1. Vorweg: Die Wahrung von Menschenrechten – hohe Priorität und Grundvoraussetzung unseres geschäftlichen Handelns

Wirtschaftlicher Erfolg und die Verantwortung für unser Handeln sind für uns untrennbar miteinander verbundene Ziele. Jenoptik bekennt sich zur Wahrung von Menschenrechten und zum Schutz der Umwelt – im eigenen Unternehmen und in unserer gesamten Lieferkette.



Die veröffentlichte Grundsatzerklärung zum Schutz von Menschenrechten und der Umwelt erläutert dies im Detail und ist auf unserer Homepage verfügbar unter [Über Jenoptik / Compliance & Risk Management / Menschenrechte und Umweltschutz](#).



Human Rights Officer
(GGF Compliance & Risk Management)



MORE LIGHT

2

Arbeiten bei Jenoptik

2. Arbeiten bei Jenoptik

2.1 Wir als Team

Gemeinsam sind wir ein global agierender Technologie-Konzern, der sich mit seinem Leistungsspektrum auf den Photonik-Markt fokussiert. Optische Technologien sind die Basis unseres Geschäfts. Zu unseren Schlüsselmärkten zählen vor allem die Halbleiterausrüstung und die Elektronikindustrie, Life Science und Medizintechnik sowie Verkehr und Sicherheit. Wir agieren in verschiedenen Branchen und Märkten aktiv und treten mit unterschiedlichen, starken Marken (z.B. Jenoptik, TRIOPTICS, SwissOptic) auf

Kolleg*innen, mit denen wir gern zusammenarbeiten möchten, sind Kolleg*innen, die ...

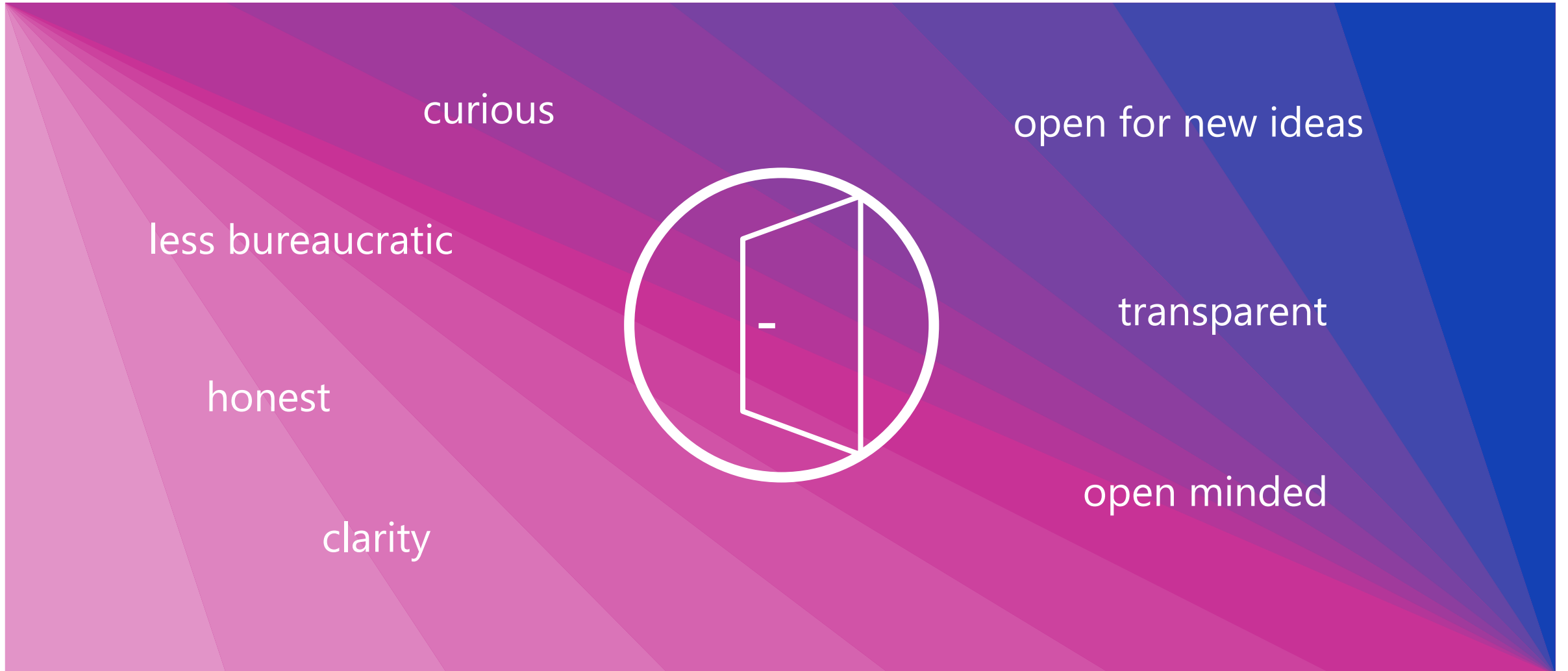
- zuhören,
- eine natürliche Neugierde für Ihren Beruf mitbringen,
- neuen Entwicklungen gegenüber aufgeschlossen sind
- den Willen und die Motivation haben, zu gewinnen,
- den Wunsch haben, Dinge zu bewegen,
- Dynamik lieben,
- sich mit den großartigen Produkten, die Jenoptik herstellt, identifizieren,
- von ihren Fähigkeiten und Ihrer Erfahrung überzeugt sind und
- Chancen und Möglichkeiten anstatt Hindernisse sehen.

Unser Beitrag:



- **Wir** hören genau zu.
- **Wir** teilen unsere Gedanken und entwickeln Ideen in einem offenen Dialog und über Grenzen hinaus.
- **Wir** sind Veränderungen und besseren Lösungen gegenüber aufgeschlossen.
- **Wir** treiben unsere Themen, Projekte, Ideen aktiv voran.
- **Wir** wollen besser als der Wettbewerb sein.
- **Wir** wollen voran gehen, wir wollen schnell sein, wir wollen gewinnen – aber stets unter Einhaltung der relevanten Regeln!
- **Wir** bieten unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, als Teil eines sehr guten Teams, Ihr Bestes zu geben.
- **Wir** gehen unbeirrt neue Wege.

2. Arbeiten bei Jenoptik



2. Arbeiten bei Jenoptik

2.2 Unsere Jenoptik Werte

	Open	Driving	Confident
Employer Brand Values	Wir glauben, dass engagierte und neugierige Menschen immer Herausragendes leisten. Dafür hören wir gut zu, um zu verstehen. Wir wertschätzen neue Ideen und entwickeln sie in einem offenen Dialog weiter.	Jenoptik ist ein innovatives Unternehmen. Das bedeutet, wir tun Dinge, die vorher noch nicht realisiert wurden. Dafür treiben wir die Dinge aktiv voran. Um unsere Ziele zu erreichen, unterstützen wir Menschen, die den Erfolg wollen, die vorangehen und die absolut motiviert sind, zu gewinnen.	Wir haben den Mut, die Überzeugung und das Know-how, sich bietende Chancen zu ergreifen und auf dem Gebiet der Photonik führend zu sein. Wir blicken optimistisch und selbstbewusst in die Zukunft.

2. Arbeiten bei Jenoptik

2.2 Unsere Jenoptik Werte

Open

engaged

curious

open to new ideas

Driving

ambitious

winning mindset

moving forward

Confident

optimistic

courageous

determined

2. Arbeiten bei Jenoptik

2.3 Die Grundsätze unseres Verhaltens

Jenoptik hat sich zur Gewährleistung von Chancengleichheit, Gleichbehandlung und der Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen verpflichtet.

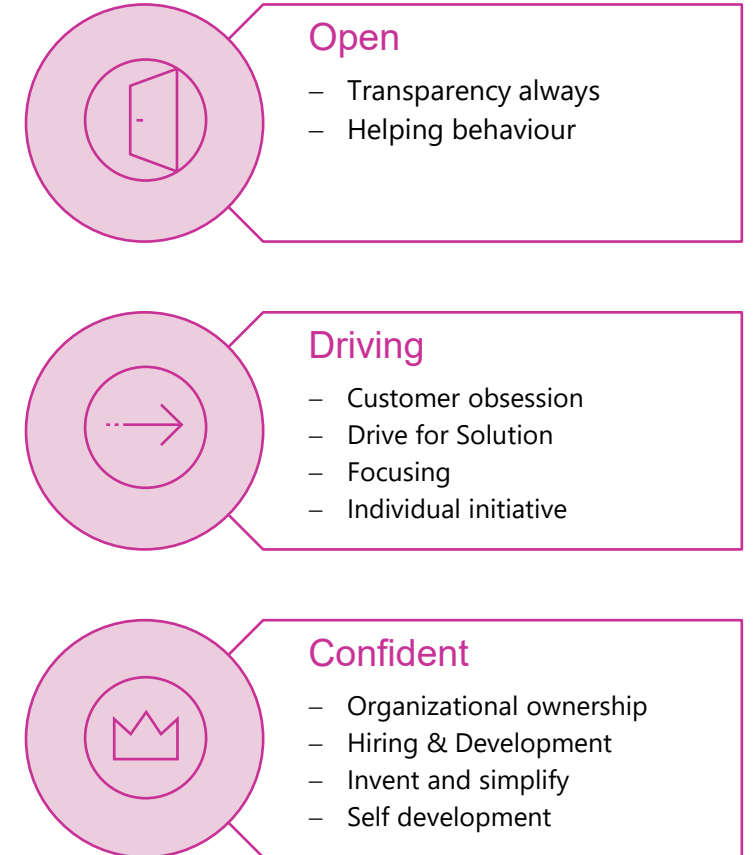
Alle Mitarbeiter*innen respektieren die persönliche Würde jedes Einzelnen und unterlassen Handlungen oder Äußerungen, die andere Personen aufgrund ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, politischer Anschauung, Behinderung, Alter, Familienstand, sexueller Identität oder anderen persönlichen Merkmalen oder Eigenschaften diskriminieren, benachteiligen oder ungleich behandeln.

Ein aufgeschlossener, offener und respektvoller Umgang miteinander ist genauso wichtig wie ein regelmäßiger Austausch mit den Kolleg*innen. Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft und Zuverlässigkeit sind die Grundlage einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Jenoptik erwartet darüber hinaus von allen Mitarbeiter*innen, dass sie ihre Zusagen einhalten, Arbeiten gewissenhaft und zielorientiert ausführen, Verantwortung übernehmen und ihre Kolleg*innen tatkräftig unterstützen.

In Zweifelsfällen bieten unsere Führungskräfte auf allen Ebenen Orientierungshilfe und Unterstützung, damit wir uns integer und gemäß den hier aufgeführten Standards und Prinzipien verhalten und die richtigen Entscheidungen treffen können.

Unsere Führungskräfte lassen sich an den Jenoptik Leadership Principles messen.



2. Arbeiten bei Jenoptik

2.4 Jenoptik-Feedback- und Fehlerkultur

Fehler sind menschlich –
zweifelsfrei. Wo Menschen
arbeiten, passieren Fehler.



2. Arbeiten bei Jenoptik

2.4 Jenoptik-Feedback- und Fehlerkultur

Konstruktives und wertschätzendes Feedback hat bei Jenoptik einen hohen Stellenwert und ist jederzeit erwünscht. Darüber hinaus gibt es im Rahmen des standardisierten Mitarbeiter-jahresgesprächs einen regelmäßigen Feedback-Austausch zwischen Mitarbeiter*in und Führungskraft, ausgehend von unseren Jenoptik Werten.

Ziel ist es, im Laufe des Jahres ein regelmäßiges Feedback zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften zu erhalten. Die Themen werden je nach aktuellen Entwicklungen und Bedürfnissen (z.B. Stellenbeschreibung, Projektliste, Feedback an Mitarbeiter*in oder Führungskraft, Unternehmenswerte, etc.) zwischen Mitarbeiter*in und Führungskraft ausgewählt und können in separate Feedbackgespräche aufgeteilt werden.

Auch Fehler dürfen und können im Rahmen eines konstruktiven Feedbacks offen kommuniziert werden. Dies gilt in beide Richtungen. Wichtig ist uns dabei, dass ein erkannter Fehler im Rahmen einer Verhaltenskritik geäußert wird („Kolleg*in X hat das nicht geprüft“) und keine Kritik an der Person selbst geäußert wird („Kolleg*in X ist schlampig und unkonzentriert“).

Fehler sind für uns kein Stigma, sondern eine Chance zur Verbesserung. Auf diese Weise sind wir in der Lage, schnell und effektiv auf Probleme zu reagieren und uns auf Änderungen anzupassen. Um innovativ zu bleiben und unternehmerischen Fortschritt zu erzielen, brauchen wir eine gesunde Risikobereitschaft. Andererseits wollen wir unnötige Risiken vermeiden. Um möglichen Schaden von uns und Jenoptik abzuwenden, weisen wir direkt, ehrlich und vorbehaltlos auf Fehler hin.

Wir fördern eine positive und offene Fehlerkultur und setzen uns aktiv und frei von Schuldzuweisungen mit Fehlern auseinander, um diese zu analysieren und ggf. Kompetenzen, Prozesse, Arbeitsanweisung und Vorgehensweisen weiterzuentwickeln.

Jenoptik ist davon überzeugt, dass in einer Atmosphäre, in der Mitarbeiter*innen keine Angst davor haben auf eigene Fehler hinzuweisen, automatisch auch weniger Fehler passieren.

Unser Beitrag:



- **Wir** fördern eine positive und offene Fehlerkultur und setzen uns aktiv und frei von Schuldzuweisungen mit Fehlern auseinander, um diese zu analysieren und ggf. Kompetenzen, Prozesse, Arbeitsanweisung und Vorgehensweisen weiterzuentwickeln.
- **Wir** sind davon überzeugt, dass in einer Atmosphäre, in der Mitarbeiter*innen keine Angst davor haben auf eigene Fehler hinzuweisen, automatisch auch weniger Fehler passieren.

2. Arbeiten bei Jenoptik

2.5 Positives Arbeitsklima – Lösungsorientierter Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz

Wo endet ein zwischenmenschlicher Konflikt und wo beginnt Mobbing?

Wir bei Jenoptik setzen uns für ein Arbeitsumfeld ein, das von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung geprägt ist. Wir dulden keine Form von Mobbing, Belästigung oder Einschüchterung.

Wir erkennen an, dass in einem vielfältigen Arbeitsumfeld Meinungsverschiedenheiten, Spannungen und zwischenmenschliche Konflikte zum normalen Alltag gehören und jederzeit auftreten können. Entscheidend ist, dass wir diese zwischenmenschlichen Konflikte konstruktiv und respektvoll angehen, um unsere Zusammenarbeit und unsere Unternehmenskultur zu stärken.

Dabei unterscheiden wir klar zwischen einem zwischenmenschlichen Konflikt und Mobbing. Mobbing bedeutet ein systematisches und langfristiges Muster von feindseligem Verhalten, das darauf abzielt, eine Person dauerhaft zu

schikanieren, zu isolieren oder zu demütigen. Ein solches Verhalten widerspricht unseren Werten der Integrität und gegenseitigen Achtung und wird unter keinen Umständen toleriert.

Warum der richtige Umgang mit Konflikten entscheidend ist:

Unser Ziel bei ist es, zwischenmenschliche Konflikte frühzeitig und fair zu klären, um ein positives und respektvolles Arbeitsumfeld zu fördern. Daher ist es wichtig, dass zwischenmenschliche Konflikte direkt und respektvoll angesprochen werden, um Missverständnisse und Unstimmigkeiten zu klären.

Um dies zu erreichen, ermutigen wir unsere Mitarbeiter*innen, ihre Bedenken und Anliegen direkt mit ihrer Führungskraft und/oder der GGF Human Ressource zu besprechen. Bei Gesetzesverstößen oder schwerwiegenden Regelverstößen steht die GGF Compliance & Risk Management als vertrauensvoller Ansprechpartner zur Verfügung.

Unser Beitrag:



- **Wir** fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung geprägt ist.
- **Wir** gehen zwischenmenschliche Konflikte konstruktiv und respektvoll an, um Zusammenarbeit und Unternehmenskultur zu stärken.
- **Wir** unterscheiden klar zwischen einem zwischenmenschlichen Konflikt (ein einmaliges oder kurzfristiges Problem) und Mobbing (ein systematisches, langfristiges Muster feindseligen Verhaltens).
- **Wir** wenden uns bei Bedenken und Problemen direkt an unsere Führungskraft und/oder an die GGF Human Ressource.
- **Wir** melden Gesetzesverstöße und schwerwiegende Regelverstöße an die GGF Compliance & Risk Management.



Human Resources

3

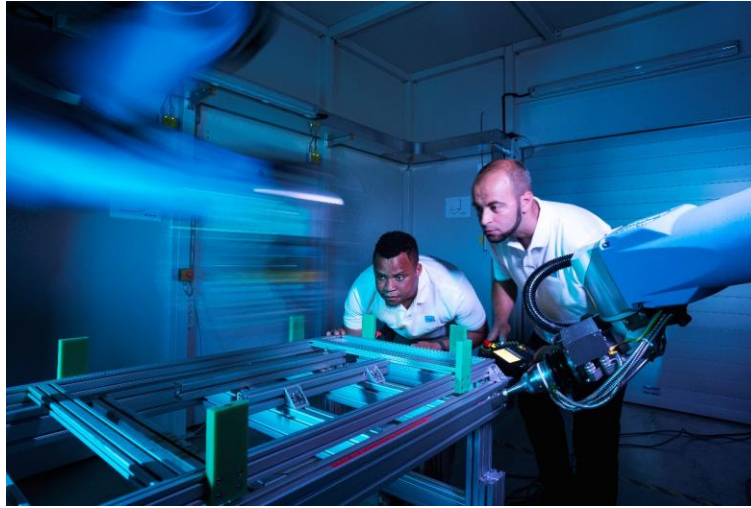
Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens am Arbeitsplatz



MORE LIGHT

3.1 Integrität gegenüber Kolleg*innen und der Jenoptik als Arbeitgeber

3. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens am Arbeitsplatz



Wir verhalten uns an unserem Arbeitsplatz ethisch einwandfrei und halten uns an alle für uns geltenden Gesetze und internen Regelungen.

3. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens am Arbeitsplatz

3.1.1 Diversität am Arbeitsplatz – Vielfalt, Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Was Jenoptik unter Vielfalt und Inklusion versteht:

Unter Vielfalt und Inklusion verstehen wir die Gewährleistung eines Arbeitsumfelds, das frei von Vorurteilen ist und eine Atmosphäre der Offenheit und des Respekts für jeden unserer Mitarbeiter*innen schafft. Als internationales Unternehmen sind wir ein Spiegelbild der Vielfalt unserer Kunden und Geschäftspartnern. 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.

Warum Jenoptik Diversität wichtig ist:

Vielfältige Teams sind erfolgreiche Teams - davon ist Jenoptik überzeugt. Ein positives, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schafft einen Mehrwert für das Unternehmen, aber auch für jede/n einzelne/n Mitarbeiter*in. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn Jede/r aktiv dazu beiträgt.



Unser Beitrag:



- **Wir** behandeln jede Person fair und respektvoll.
- **Wir** legen eine offene und inklusive Denkweise an den Tag, indem wir aktiv die unterschiedlichen Ideen, Perspektiven und Ansätze zulassen.
- **Wir** beachten nationale Antidiskriminierungsgesetzgebungen (z.B. AGG, Civil Rights Act, Americans with Disabilities Act, etc.) in unserem täglichen Handeln. Entsprechenden Schulungen widmen wir besondere Aufmerksamkeit.
- **Wir** legen besonderen Wert auf die eigenverantwortliche und fristgerechte Durchführung der zugewiesenen Schulungen.



Human Resources

3. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens am Arbeitsplatz

3.1.1 Diversität am Arbeitsplatz – Diskriminierungs- und belästigungsfreier Arbeitsplatz

Warum Jenoptik ein diskriminierungs- und belästigungsfreier Arbeitsplatz wichtig ist:

Respekt und Teamgeist sind Grundvoraussetzungen für unseren Unternehmenserfolg. Verhaltensweisen wie Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung sind mit unseren Unternehmensgrundsätzen und -werten unvereinbar und werden unter keinen Umständen toleriert.

Auch das Tragen von unangemessener Kleidung in den Räumlichkeiten der Jenoptik ist untersagt. Dazu zählen insbesondere Kleidungsstücke oder Accessoires mit Aufdrucken, Symbolen oder Kennzeichen, die verfassungswidrige, rassistische, fremdenfeindliche, gewaltverherrlichende oder andere menschenverachtende Inhalte zeigen oder andeuten. Jenoptik legt Wert auf ein respektvolles und professionelles Erscheinungsbild, das die Werte der Gleichbehandlung und Würde aller Personen wahrt.

Jeder Hinweis auf einen Verstoß gegen arbeitsrechtliche Pflichten wird ernst genommen und kann arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben. Wir alle sind dafür verantwortlich, ein faires, tolerantes, wertschätzendes und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen.



Unser Beitrag:



- **Wir** verurteilen jede Form von Diskriminierung und Belästigung.
- **Wir** melden jeden Fall von Diskriminierung oder Belästigung entweder dem/der Vorgesetzten, dem/der HR Business Partner*in oder der Abteilung Compliance & Risk Management.
- **Wir** übernehmen eine Vorbildfunktion, wenn wir zum Ausdruck bringen, dass wir ein diskriminierendes Verhalten nicht tolerieren.
- **Wir** tolerieren keine Kleidung mit menschenverachtenden, rassistischen oder verfassungsfeindlichen Aufdrucken.
- **Wir** fördern durch unsere Art zu arbeiten und miteinander umzugehen, einschließlich der Art und Weise, wie wir uns ausdrücken, ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist.



Human Resources

3. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens am Arbeitsplatz

3.1.2 Legitimiertes Handeln am Arbeitsplatz

Was bedeuten Genehmigungsbefugnis und Vertretungsmacht?

Die äußere Vertretungsmacht umfasst die Befugnis, im Namen und auf Rechnung einer der Jenoptik-Gesellschaften Rechtsgeschäfte abzuschließen. Diese basieren unter anderem auf erteilten Prokuren, Handlungs- und Spezialvollmachten.

Die Befugnisse aller Jenoptik Mitarbeiter*innen, Sachverhalte intern zu genehmigen, werden in der internen Befugnis matrix ([„Internal Authorization Matrix“ – „IAM“](#)) geregelt.

Warum ist es Jenoptik wichtig, klare interne Genehmigungs- und externe Vertretungsregelungen zu definieren?

Im täglichen Geschäftsablauf ist es wichtig, dass jede*r Mitarbeiter*in seine Befugnisse kennt. Denn mit dem Abschluss von Rechtsgeschäften entstehen Rechte und Pflichten und damit ggf. Risiken und auch Chancen für Jenoptik.



3. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens am Arbeitsplatz

3.1.2 Legitimiertes Handeln am Arbeitsplatz

Aus diesem Grund gibt es definierte Prozesse, die festlegen

- welche Fachabteilungen vor dem Abschluss von Rechtsgeschäften einzubeziehen sind,
- welche internen Genehmigungen einzuholen sind,
- wie diese zu dokumentieren sind und
- welche Mitarbeiter*innen berechtigt sind, Rechtsgeschäfte nach außen im Namen der Jenoptik abzuschließen.

Bei der Festlegung der Prozesse achten wir darauf, dass diese effizient und praktikabel gestaltet sind. Dabei sind die erforderlichen (internen) Genehmigungen immer vor Abschluss entsprechender Rechtsgeschäfte vorzunehmen, um Risiken von Jenoptik möglichst abzuwenden und das bestmögliche Ergebnis zu erzielen.



- Global / Divisional Internal Authorization Matrix
- Process Instruction „Vertretung und Unterschriften“
- Process Instruction zu Gremienfreigaben, wie z.B. Process Instruction „Beauftragung von Beratern“

Unser Beitrag:

- **Wir** informieren uns über unsere Befugnisse bei unserem Vorgesetzten sowie anhand der Befugnis-Matrizen und halten diese ein.
- **Wir** beachten das bei Jenoptik global geltende Vier-Augen- und one-over-one-Prinzip.
- **Wir** halten uns bei externen Rechtsgeschäften an das Prinzip der gemeinschaftlichen Vertretung, d.h. bedürfen externe Dokumente konzernweit der Unterzeichnung durch zwei dazu befugte Mitarbeiter*innen.
- **Wir** stellen sicher, dass lokale Richtlinien & Prozesse vor ihrer Einführung in Abhängigkeit vom Thema mit den Global Group Functions (bspw. IT, CREM, Compliance & Risk Management, HR,

Datenschutz, Recht) abgestimmt wurden, um eine einheitliche und effiziente Umsetzung zu gewährleisten.

- **Wir** machen bei der Abwicklung von Geschäften immer deutlich, dass wir nicht in unserem eigenen Namen, sondern im Namen einer Gesellschaft der Jenoptik handeln.
- **Wir** binden bei externen Rechtsgeschäften immer den zuständigen Fachbereich ein.
- **Wir** leiten rechtzeitig die entsprechenden Prozesse ein, wenn bestimmte Rechtsgeschäfte vorab von Gremien genehmigt werden müssen, wie beispielsweise im Rahmen der Beauftragung von Beratern.



GGF Legal & IP

3. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens am Arbeitsplatz

3.1.3 Sicherheit am Arbeitsplatz

Was umfasst Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz?

„Arbeitssicherheit“ umfasst alle Vorschriften und Maßnahmen, die zum Schutz von Leben und Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen bei der Ausführung ihrer Arbeit getroffen werden. Arbeitsschutz dient der Verhütung von Unfällen am Arbeitsplatz und dem Schutz vor arbeitsbedingten Gefahren und Gesundheitsrisiken für unsere Mitarbeiter*innen.

Warum hat Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Jenoptik hohe Priorität?

Jenoptik trägt weltweit eine Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz. Sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind für uns daher selbstverständlich. Deshalb integrieren wir Arbeits- und Gesundheitsschutz nachhaltig in unsere Strukturen und Prozesse.

Wir stellen ein sicheres Arbeitsumfeld zur Verfügung und halten alle für den Tätigkeitsort relevanten, geltenden Gesetze und Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen ein.

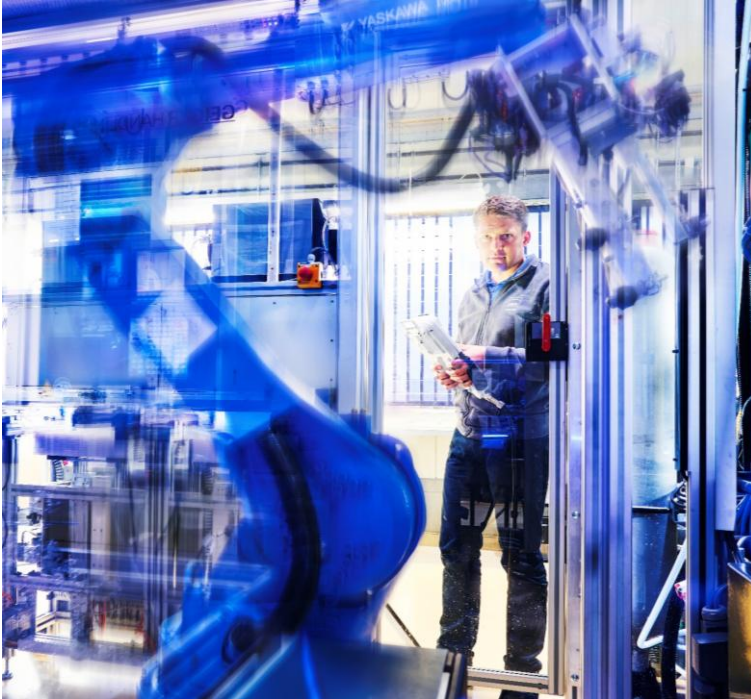
Im gesamten Unternehmen/Konzern werden Risiko- und Gefährdungsbeurteilungen (Risk and Hazard Assessments) durchgeführt. Sie dienen dazu, bestehende Gefährdungen zu erkennen und geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen zu ergreifen, aber auch Verbesserungspotenziale zu realisieren und die Ergonomie am Arbeitsplatz zu verbessern. Hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards sind die Basis unserer Arbeit. Unser Ziel ist es, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern, bevor sie entstehen. Jenoptik vertraut dazu auf das Mitwirken aller Mitarbeiter*innen.

Bei Einführung neuer und Änderungen bestehender Technologien, Materialien, Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe sind das zuständige Environmental, Health and Safety (EHS) Management sowie die Brandschutzbeauftragten für die Beurteilung der Gefährdung einzubeziehen.



3. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens am Arbeitsplatz

3.1.3 Sicherheit am Arbeitsplatz



Unser Beitrag:

- **Wir** beachten die Anweisungen und Vorgaben, um sicher und unfallfrei zu arbeiten.
- **Wir** verwenden immer die erforderliche persönliche Schutzausrüstung.
- **Wir** informieren uns über lokale Brandschutzkonzepte und -anweisungen an unserem Standort.
- **Wir** beseitigen unsichere Arbeitsbedingungen unverzüglich, wenn dies erforderlich und gefahrlos möglich ist.
- **Wir** melden unserem Vorgesetzten, der HR-Abteilung oder dem Health & Safety Management alle unsicheren Arbeitsbedingungen und informieren über mögliche Verbesserungen.



Die relevanten Bestimmungen und Maßnahmen zum Thema Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz finden Sie vor allem hier:

- Gesetze und Verordnungen
- Notfallpläne
- Brandschutzpläne
- Evakuierungspläne



GGF Quality, Environment & Safety



3.2 Integrität gegenüber Arbeitnehmervertretungen



MORE LIGHT

3. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens am Arbeitsplatz

3.2 Integrität gegenüber Arbeitnehmervertretungen

Arbeitnehmervertretungen sind Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte, Schwerbehindertenvertreter*innen, Jugend- und Auszubildenden-Vertreter*innen, Konzernbetriebsrat und die Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat.



Unser Beitrag:



- **Wir** fördern stets einen ehrlichen, konstruktiven, respektvollen Umgang mit den Arbeitnehmervertretungen.
- **Wir** erörtern und erarbeiten gemeinsam mit den Betriebsparteien Lösungen, die dem Wohl aller Mitarbeiter*innen und der Jenoptik dienen.
- **Wir** verhalten uns auch in Konfliktsituationen lösungsorientiert.
- **Wir** gewährleisten, dass jede/r Mitarbeiter*in der Jenoptik offen und vertrauensvoll auf die Arbeitnehmervertretungen zugehen kann, ohne dass ihm oder ihr dadurch Nachteile entstehen.



- Intranet der Jenoptik
- Gesetz: Betriebsverfassungsgesetz
- Betriebsvereinbarungen
- Tarifregelungen



Zuständiger Betriebsrat des Konzerns oder der jeweiligen Jenoptik Gruppengesellschaften

4

Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

Wir verhalten uns compliant
und ethisch einwandfrei –
gegenüber allen Stakeholdern
von Jenoptik.



4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.1 Auswahl von Geschäftspartnern

Was fasst Jenoptik unter den Begriff „Geschäftspartner“?

Als Geschäftspartner definiert Jenoptik alle Parteien, mit denen sie Rechtsgeschäfte abschließt, unabhängig von Inhalt und Form. Dies umfasst beispielsweise Kunden, Kooperationspartner, Lieferanten und Unterauftragnehmer, Vertriebspartner, Agenten und Berater sowie sonstige Auftragnehmer.

Warum ist Jenoptik eine sorgsame Auswahl ihrer Geschäftspartner wichtig?

Die Handlungen von Geschäftspartnern, wie z.B. Lieferanten, Beratern, Vertriebspartnern, Agenten oder Subunternehmern, die von Jenoptik beauftragt wurden, können unserem Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen zugerechnet werden. Folglich kann Jenoptik damit für die Handlungen dieser Geschäftspartner verantwortlich gemacht werden.

Nehmen Geschäftspartner beispielsweise Korruptions-handlungen oder sonstige rechtswidrige Handlungen zur Besserstellung von Jenoptik vor, ist es möglich, dass angenommen wird, dies sei mit Duldung oder gar auf Anweisung von Jenoptik geschehen. Dadurch kann Jenoptik massiven Reputationsschäden aber auch finanziellen Konsequenzen unterliegen. Jenoptik wird sich in diesem Fall insbesondere durch den Nachweis einer sorgfältigen Geschäftspartnerauswahl entlasten können.

Ein solcher Nachweis zeigt:

- den Prozess der Auswahl,
- die Instruktionen des Geschäftspartners, sowie
- die vertragliche Gestaltung der Geschäftsbeziehung unter Einhaltung der erforderlichen Sorgfalt.

Dadurch kann der Nachweis geführt werden, dass bei Auswahl des Geschäftspartners und bei Abschluss des Geschäftes keine Anhaltspunkte für Korruptions-handlungen oder sonstige relevante Rechtsverstöße bestanden.

4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.1 Auswahl von Geschäftspartnern



Unser Beitrag:

- **Wir** halten uns an den Prozess bei der Auswahl von risikobehafteten Geschäftspartnern entsprechend der intern bereitgestellten Third Party Due Diligence.
- **Wir** wirken bereits bei der Auswahl der Geschäftspartner durch eine hinreichende Überprüfung darauf hin, dass eine Zusammenarbeit nur mit Geschäftspartnern erfolgt, die unseren Compliance-Standards entsprechen.
- **Wir** verpflichten Geschäftspartner zu unseren Compliance-Standards.
- **Wir** vermeiden risikobehaftete Vereinbarungen durch eingehende Überprüfung der vertraglichen Regelungen.
- **Wir** überprüfen kritische Geschäftspartner kontinuierlich, spätestens drei Jahre nach der letzten Prüfung, sowie gegebenenfalls anlassbezogen.



Process Instruction
„Geschäftspartner Compliance“



GGF Compliance & Risk Management
GGF Legal & IP
GGF Supply Chain & Procurement

4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.2 Vertragsabschlüsse

Warum ist es wichtig, bei Vertragsabschlüssen einen definierten Prozess einzuhalten?

Da der Abschluss von Verträgen Rechte und Pflichten zur Folge hat, aus denen Risiken für Jenoptik entstehen können, gilt es, einen definierten Prozess zum Abschluss von Verträgen einzuhalten und wenn nötig die entsprechenden Fachbereiche einzubinden. Die Vertragsanbahnung beginnt dabei bereits ab dem Ergreifen erster Maßnahmen zur Vorbereitung von möglichen Vertragsverhandlungen und endet mit Vertragsschluss oder einem Abbruch der Vertragsverhandlungen.

Verträge dürfen selbstverständlich nur abgeschlossen werden, sofern sie nicht gegen geltendes Recht verstoßen.



- Process Instruction „Verträge“
- Process Instructions zu den Einkaufsprozessen

Unser Beitrag:

- **Wir** schließen vor dem Beginn von Vertragsverhandlungen Vertraulichkeitsvereinbarungen ab.
- **Wir** involvieren die GGF Legal & IP bereits bei Vertragsanbahnungen entsprechend der Prozessbeschreibung „Verträge“. Ferner prüfen wir, ob der zu verhandelnde Vertrag der Zustimmung/Einbindung anderer Bereiche bedarf.
- **Wir** organisieren die Verhandlungen so, dass die Jenoptik-Vertragspartei mit „einer Stimme“ spricht. Vertragsverhandlungen führen nur die hierzu befugten Kolleg*innen.
- **Wir** schließen Verträge stets in Textform ab, sofern das Gesetz nicht ein strengeres Formerfordernis vorsieht.
- **Wir** schließen Verträge bzw. geben verbindliche Angebote erst nach dokumentierter Einholung aller intern erforderlichen Genehmigungen (z.B. IAM) und gemäß geltender Unterschriftsberechtigungen ab.
- **Wir** prüfen vor Abschluss eines Vertrages, ob der Gegenstand des zu verhandelnden Vertrages nicht bereits Gegenstand anderer Vereinbarungen ist, die einem Vertragsschluss entgegenstehen bzw. den Inhalt des zu verhandelnden Vertrages beeinflussen könnte.
- **Wir** sorgen für eine effiziente Ablage und Archivierung.



GGF Legal & IP

4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt



Gesetzeskonformes Verhalten
ist für uns selbstverständlich
und bildet den Rahmen unserer
geschäftlichen Tätigkeit.

Jenoptik erwartet von ihren Mitarbeiter*innen, dass sie grundsätzlich wissen, welche Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften für ihre beruflichen Aktivitäten gelten, und diese unter allen Umständen einhalten. Nur gesetzeskonforme Geschäfte sind Geschäfte, die wir bei Jenoptik tätigen wollen.

Im Fall bestehender Unsicherheiten darüber, welche Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften für einen spezifischen Arbeitsbereich gelten, stehen die Vorgesetzten oder die Fachabteilungen sowie die GGF Compliance & Risk Management zur Verfügung, um Auskunft zu geben.

4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.3 Schutz des freien Wettbewerbs

Was ist „freier Wettbewerb“?

Freier Wettbewerb bedeutet, dass verschiedene Unternehmen in Konkurrenz stehen bezüglich der Nachfrage. Jedes Unternehmen sieht sich dem Risiko ausgesetzt, dass die eigenen Kunden zu einem konkurrierenden Unternehmen wechseln, wenn dieser Wettbewerber vergleichbare Produkte, Dienstleistungen oder sonstige Leistungen preisgünstiger oder zu einer besseren Qualität anbietet.

Um auf dem Markt unter Wettbewerbsbedingungen bestehen zu können, müssen Unternehmen kontinuierlich ihre Produkt- und Servicequalität verbessern und das Angebot zu möglichst attraktiven Preisen auf dem Markt anbieten. So werden Innovationen vorangetrieben.

Warum ist freier Wettbewerb wichtig?

Eine Wettbewerbsbeschränkung führt zur Verschlechterung der Angebotsqualität bei gleichzeitiger Preiserhöhung. Daher sieht der Gesetzgeber bestimmte gesetzliche Regelungen vor, um den Wettbewerb so weit wie möglich zu schützen.



4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.3 Schutz des freien Wettbewerbs



Unser Beitrag:

- **Wir** verpflichten uns, die Prinzipien des fairen Wettbewerbs jederzeit einzuhalten.
- **Wir** äußern uns nicht öffentlich negativ über die Waren, Dienstleistungen, Tätigkeiten oder sonstigen Verhältnisse eines Mitbewerbers.
- **Wir** tauschen keine sensiblen Informationen mit Wettbewerbern aus.
- **Wir** legen Vorgänge, die kartellrechtlich relevant sein können, unbedingt der Rechtsabteilung zur Prüfung vor. Dies gilt insbesondere für Vertragshändler- und Handelsvertreterverträge, Forschungs- und Entwicklungs- sowie Kooperationsverträge, ebenso für Anfragen von Kartellbehörden.
- **Wir** konsultieren sofort die Rechtsabteilung bei der Beurteilung, ob der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung vorliegt, z.B. bei entsprechenden Behauptungen eines Lieferanten.



Work Instruction
„Wettbewerbskonform verhalten“



GGF Compliance & Risk Management

4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt



Unser Anspruch ist es, im Wettbewerb mit der Leistungsfähigkeit und Qualität unserer Leistungen zu überzeugen.

4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.4 Anti-Korruption und Interessenskonflikte

Was ist „Korruption“?

Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht, um Nutzen oder Vorteile hieraus zu erlangen. Korruption liegt vor, wenn die Objektivität und die Unabhängigkeit des Empfängers durch eine Vorteilsgewährung beeinflusst werden sollen. Korruptionshandlungen werden im Zusammenhang von geschäftlichen oder dienstlichen Entscheidungen angeboten, versprochen, gewährt oder angenommen.

Unser Beitrag:

- **Wir** distanzieren uns deutlich von jeder Form von Korruption - weltweit.
- **Wir** nehmen regelmäßig an Maßnahmen zur Korruptionsprävention teil.
- **Wir** unternehmen keinerlei Versuche, Vertragsabschlüsse durch unzulässige Maßnahmen zu begünstigen, insbesondere, kein Inaussichtstellen von unzulässigen Vorteilen zu Gunsten der Gegenpartei.
- **Wir** halten uns an die durch die Global Group Funktion Compliance & Risk Management bereitgestellten Informationen zur Korruptionsprävention, auch und besonders im geschäftlichen Kontakt mit Behörden, Amts- und Mandatsträgern.
- **Wir** vereinbaren keine Kick-backs („Rückvergütungen“).
- **Wir** melden Verdachtsfälle von Korruption an GGF Compliance & Risk Management.



Work Instruction
„Korruption verhindern“



GGF Compliance & Risk Management

4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.4 Anti-Korruption und Interessenskonflikte

Was sind Interessenskonflikte und wie entstehen diese?

Ein Interessenskonflikt im Arbeitsumfeld kann z.B. entstehen, wenn wir im Privatleben bestimmte Interessen verfolgen, diese Interessen aber im Widerspruch zu den Interessen unseres Arbeitgebers stehen und/oder dem Unternehmen sogar schaden könnten. Grundsätzlich ist ein Interessenkonflikt eine Situation, in der zwei oder mehr Interessen, die im Widerspruch zueinanderstehen, aufeinandertreffen. Ein Interessenkonflikt kann z.B. aufgrund familiärer Beziehungen, Nebenbeschäftigungen oder finanzieller Beteiligungen bestehen.

Nebentätigkeiten wie bspw. Aufsichtsrats Tätigkeiten oder Funktionen in Verbänden, die in keinem beruflichen Kontext zur Tätigkeit bei der Jenoptik stehen, sind ausdrücklich den privaten Sphären des Mitarbeiters zuzuordnen. Etwaige Kosten, wie bspw. diesbezüglich veranlasste Reisekosten, sind stets privat durch den Mitarbeiter selbst zu tragen.



GGF Compliance & Risk Management

Warum will Jenoptik Interessenskonflikte vermeiden?

Jenoptik ist es wichtig, dass geschäftliche Entscheidungen auf Basis sachgerechter Erwägungen und im Interesse der Jenoptik getroffen werden. Geschäftliche Beziehungen zu dritten Parteien müssen daher stets und ausschließlich auf objektiven Kriterien, wie bspw. Preis, Qualität und Zuverlässigkeit, beruhen. Das Interesse der Jenoptik als Unternehmen hat in diesem Kontext oberste Priorität. Eigene, private Interessen dürfen in diesem Zusammenhang nicht durch unsere Mitarbeiter*innen verfolgt werden. Um nicht in die Situation zu kommen, dass einer unserer Mitarbeiter*innen sich zwischen Interessen der Jenoptik und persönlichen, aus privaten Beziehungen herrührenden Interessen entscheiden muss, ist Jenoptik daran gelegen, Interessenskonflikte von Anfang an zu vermeiden und ggf. so früh wie möglich offenzulegen. Die Beauftragung eigener Mitarbeiter*innen sowie von Unternehmen, die ganz oder teilweise im Eigentum unserer Mitarbeiter*innen stehen, ist daher grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen davon bedürfen der Freigabe der GGF Compliance & Risk Management.

Unser Beitrag:



- **Wir** vermeiden Situationen, in denen die geschäftlichen Interessen von Jenoptik und persönliche Interessen in Konflikt geraten könnten.
- **Wir** legen potenzielle Interessenskonflikte gegenüber der Jenoptik über den [Integrity Hub](#) offen.
- **Wir** melden jede Nebenbeschäftigung, Organtätigkeit oder finanzielle Beteiligung in einer Organisation oder einem Unternehmen, bei der es zu einer Beeinträchtigung der Interessen von Jenoptik kommen kann, vor ihrer Aufnahme bei dem jeweiligen Vorgesetzten und holen vorab eine entsprechende Zustimmung ein.
- **Wir** beteiligen uns nicht an Entscheidungen, bei denen ein Konflikt zwischen den Interessen von Jenoptik und einer Nebentätigkeit, Organtätigkeit oder finanziellen Beteiligungen besteht oder bestehen könnte.
- **Wir** beauftragen weder eigene Mitarbeiter*innen noch Unternehmen, die ganz oder teilweise im Eigentum unserer Mitarbeiter*innen stehen.

4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.5 Geschenke und Zuwendungen an Geschäftspartner

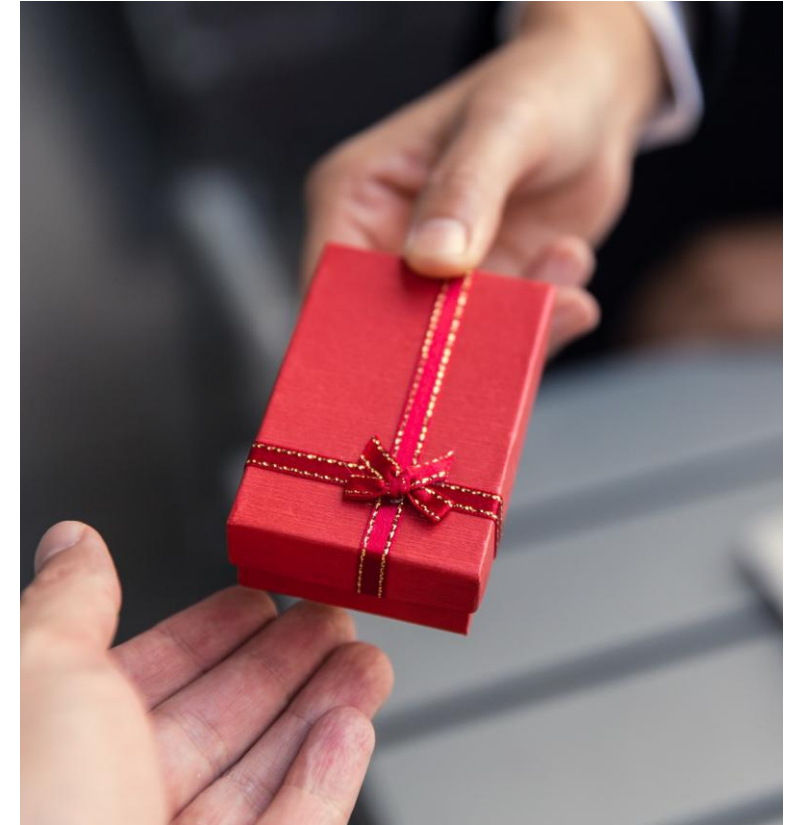
Was versteht Jenoptik unter „Geschenken und Zuwendungen“?

Der Begriff der „Schenkung“ beschreibt „Eine Zuwendung, durch die jemand aus seinem Vermögen einen anderen bereichert, wenn beide Teile darüber einig sind, dass die Zuwendung unentgeltlich erfolgt.“ Im Wesentlichen meint dies, dass für ein Geschenk keine Gegenleistung erfolgt. Exemplarische, nicht abschließende Beispiele für Geschenke im Business-Umfeld sind eine Flasche Wein oder Spirituosen, Geschenkkörbe, Karten zu Sport- oder Kulturveranstaltungen oder Einladungen in VIP-Logen.

Warum stellt Jenoptik Regeln im Zusammenhang mit Geschenken und Zuwendungen auf?

Die Gewährung bzw. die Annahme von Geschenken und Zuwendungen im nationalen und internationalen Geschäftsverkehr sind rechtlich jeweils nur in einem engen Rahmen erlaubt und die Grenzen zu Korruption sind fließend. Aus diesem Grund normiert GGF Compliance & Risk Management global geltende Vorgaben für die Zulässigkeit von Geschenken und Zuwendungen.

Kleinere Geschenke zu besonderen Anlässen oder zu Werbezwecken, Bewirtungen und sonstige Einladungen sind im Geschäftsverkehr üblich und nicht per se ein Anzeichen für Korruption. Sie sind daher sowohl als Zuwendungsempfänger als auch als Zuwendungsgeber gestattet, wenn sie nur gelegentlich, sozial angemessen und objektiv nicht geeignet sind, Einfluss zu nehmen oder den Anschein einer Einflussnahme erwecken.



4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.5 Geschenke und Zuwendungen an Geschäftspartner



Unser Beitrag:

- **Wir** wissen, dass Geschenke und Zuwendungen in einem angemessenen Rahmen sowohl als Zuwendungsempfänger*in als auch als Zuwendungsgeber*in zulässig sind.
- **Wir** nutzen für die Freigabe aller Geschenke und Zuwendungen den [Integrity Hub](#), der unter „Anwendungen“ im Intranet zur Verfügung steht.
- **Wir** sind uns bewusst, dass Geschenke an einzelne, eigene Mitarbeiter*innen nicht aus Unternehmensmitteln bezahlt werden dürfen, außer es existiert ein transparenter Prozess dahinter und berücksichtigt alle Mitarbeiter*innen gleichermaßen, z.B. Geschenke zu Jubiläen.
- **Wir** legen ein besonderes Augenmerk bei Geschenken und Zuwendungen an Behörden, Amts- und Mandatsträger und sind uns bewusst, dass die Schwellen in diesem Kontext niedriger sind als im allgemeinen geschäftlichen Umfeld.
- **Wir** halten uns an alle steuerrechtlichen Regelungen und versteuern ggf. erhaltene Geschenke oder Zuwendungen.



4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.6 Geldwäscheprävention

Was ist Geldwäsche?

Geldwäsche ist ein Vorgang, bei dem Geldmittel aus unrechtmäßigen Quellen in rechtmäßige Finanzkanäle geschleust werden oder rechtmäßige Geldmittel für unrechtmäßige Zwecke abgezweigt werden. Um jegliche Verwicklung in Geldwäscheaktivitäten zu vermeiden, ist es wichtig, dass die Unternehmen der Jenoptik sich an alle Regelungen zur Prävention von Geldwäsche hält und ggf. z.B. nicht privilegierte Verpflichtete nach dem deutschen Geldwäschegesetz bei der Umsetzung ihre Know your Customer- Pflicht unterstützt.



Unser Beitrag:



- **Wir** schließen grundsätzlich keine Bargeschäfte ab.
- **Wir** schließen keinerlei Geschäfte ab, die Anhaltspunkte für Geldwäsche enthalten.
- **Wir** sind alle dazu verpflichtet, die geltenden Geldwäschevorschriften einzuhalten.
- **Wir** schaffen keinesfalls inoffizielle oder nicht registrierte Jenoptik-Finanzmittel, Vermögenswerte oder Verbindlichkeiten („schwarze Kassen“) oder unterhalten solche.



Work Instruction
„Geldwäsche verhindern“



GGF Compliance & Risk Management
GGF Treasury

4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.7 Verbot des Insiderhandels

Was ist Insiderhandel?

Jede/r Mitarbeiter*in kann im Arbeitsalltag Zugang zu vertraulichen Informationen unseres Unternehmens haben, die der Öffentlichkeit nicht allgemein bekannt sind ("Insiderinformationen") und bei einem Bekanntwerden, den Aktienkurs der Jenoptik beeinflussen können („kurserhebliche Information“). Beispiele für Insiderinformationen können sein:

- Abschluss, Änderung oder Kündigung bedeutender Vertragsverhältnisse
- Ausfall wesentlicher Schuldner
- Erwerb oder Veräußerung wesentlicher Beteiligungen
- Wesentliche Änderungen oder Abweichungen der Plan- und Finanzzahlen einschließlich der Ergebnisse der Jahresabschlüsse oder Zwischenberichte gegenüber früheren Ergebnissen oder Marktprognosen (überraschende Geschäftszahlen)

- Maßgebliche Produkthaftungs- oder Umweltschadensfälle
- Wesentliche, gegen Jenoptik gerichtete Ansprüche oder Klagen

Einen Insiderhandel würde es darstellen, wenn wir auf Grundlage dieses Wissens Aktien der Jenoptik erwerben oder verkaufen oder eine andere Person dazu instruieren oder dieses Wissen weitergeben und auf dieser Grundlage dann Börsengeschäfte getätigt werden.

Warum ist die Verhinderung von Insiderhandel wichtig?

Insiderhandel ist in Deutschland und den meisten Mitgliedsstaaten der Europäischen Union eine Straftat, da er die Funktionsfähigkeit des Kapitalmarkts beeinträchtigt.

Unser Beitrag:



- **Wir** tätigen keine Geschäfte unter Verwendung von Insiderinformationen bzw. versuchen dies auch nicht (z.B. Kauf oder Verkauf von Jenoptik-Aktien).
- **Wir** empfehlen keinen Dritten und keinen unternehmensinternen Personen den Erwerb oder die Veräußerung von Insiderpapieren (z.B. „Tipp“ an die Familie, schnell Jenoptik-Aktien zu kaufen).
- **Wir** halten Rücksprache mit der GGF Investor Relations & Sustainability sowie Legal & IP, wenn wir unsicher sind, ob eine bestimmte Information eine Insiderinformation darstellt oder ob ein bestimmter Kauf oder Verkauf von Jenoptik-Aktien untersagt ist.



Leitfaden CCI Kapitalmarkt



GGF Legal & IP
GGF Investor Relations & Sustainability

4. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens auf dem Markt

4.8 Weitere spezifische Regelungen

Einige Arbeitsbereiche sehen sehr spezifische Regelungen vor, die nur für bestimmte Kollegenkreise und Fachbereiche wesentliche Relevanz haben. Es ist ohne Zweifel, dass wir uns auch an spezifische Regularien halten und diese befolgen, die in diesem Integrity Code aufgrund seines allgemeingültigen Charakters nicht explizit genannt sind.

Eine exemplarische, aber nicht abschließende Aufzählung solcher Themenbereiche und Regularien sind die Folgenden:

Außenwirtschaftsrecht,
Exportkontrolle und Zoll



Group Trade Compliance Policy

Datenschutz



Alle durch die GGF Compliance & Risk Management bereitgestellten Informationen zum Datenschutz in der Jenoptik-Prozesslandschaft im Prozess „1.6.3 Auf Datenschutz hinwirken“

IT & Informationssicherheit



Alle durch die GGF IT bzw. Informationssicherheit bereitgestellten Informationen in der Jenoptik-Prozesslandschaft im Prozess „10. IT“

Finanzintegrität



GGF Finance - Accounting



Für weitere Informationen zu diesen und weiteren Compliance-relevanten Themen können wir uns jederzeit an unsere/n Vorgesetzten oder an die Global Group Functions bzw. der Divisionen wenden.

5

Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens im Marktumfeld der Jenoptik

5. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens im Marktumfeld der Jenoptik

5.1 Außenauftritt der Jenoptik

Was umfasst den Außenauftritt der Jenoptik?

Jenoptik steht tagtäglich im Kontakt mit verschiedenen Interessengruppen wie z.B. Vertretern von Medien, Politik und Öffentlichkeit, aber auch Geschäftspartnern oder Investoren und potenziellen künftigen Mitarbeitern. Daher ist es besonders wichtig, dass die Darstellung des Unternehmens und der Produkte nach außen adressatengerecht und konsistent erfolgt.

Warum ist Jenoptik ein abgestimmter Außenauftritt wichtig?

Nur durch einen professionellen und einheitlichen Auftritt können wir uns am Markt glaubwürdig als Unternehmen mit starken Marken präsentieren. Um generell eine einheitliche Unternehmensdarstellung zu gewährleisten, existieren abgestimmte Vorgaben zur Kommunikation und zum Corporate Design. Diese sind unabhängig vom Gegenüber (Medien, Investoren, Behörden, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern) anzuwenden und dienen neben dem einheitlichen, professionellen Unternehmensauftritt auch der internen Prozessbeschleunigung. Zum Beispiel können neue Präsentationen strukturiert vorbereitet und Geschäftsbriefe schneller verfasst werden.

Unser Beitrag:



- **Wir** beachten die Vorgaben der GGF Communication & Marketing zum Außenauftritt der Jenoptik.
- **Wir** halten uns auch im Außenauftritt an die Jenoptik-Werte und an die Vorgaben dieses Integrity Codes.
- **Wir** pflegen intern und extern einen respekt- und würdevollen Umgang mit anderen, frei von jeglicher Diskriminierung.
- **Wir** verwenden die Jenoptik-Marke nur in der im Corporate Design geregelten Darstellungsweise und nehmen keinerlei Veränderungen an der Marke vor.
- **Wir** kontaktieren GGF Communication & Marketing bei Anfragen zur Nutzung der Marke durch Dritte oder bei Anfragen durch die Presse oder sonstigen Medien.



GGF Communication & Marketing

5. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens im Marktumfeld der Jenoptik

5.2 Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Was versteht Jenoptik unter „Nachhaltigkeit“?

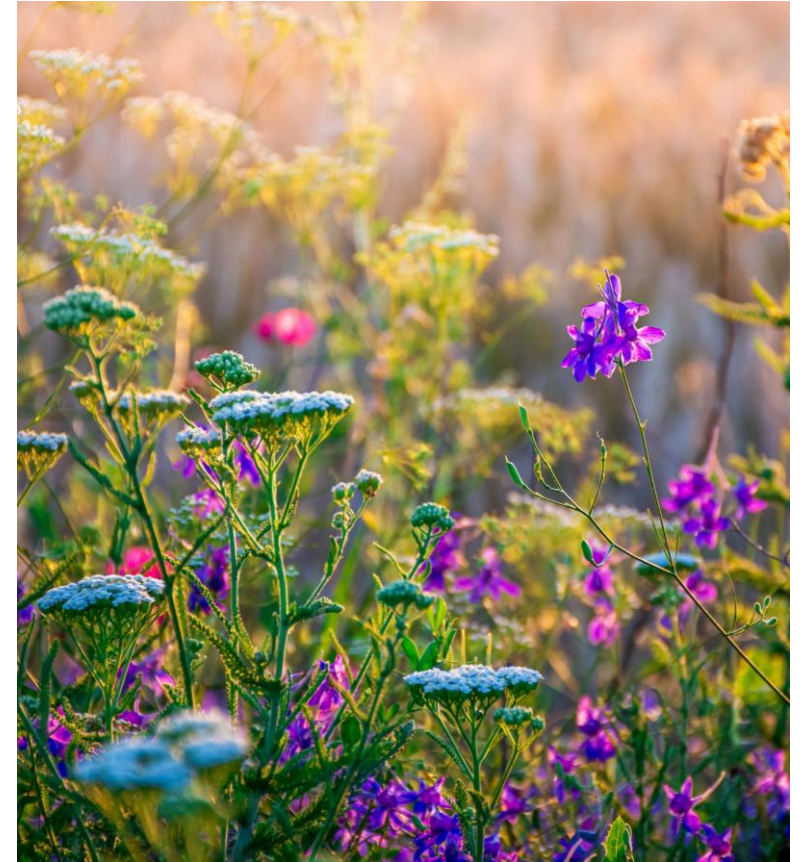
Nachhaltigkeit spielt in unserer Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle und ist fest in der Unternehmensstrategie verankert. Das klare Bekenntnis zu mehr Nachhaltigkeit wird in den vielfältigen Nachhaltigkeitszielen deutlich, die zum Teil in der Vorstandsvergütung und Konzernfinanzierung Berücksichtigung finden. Die Diversity-Rate, die den Anteil von Frauen und internationalen Kollegen im Management beschreibt, der Ökostrom-Anteil der Hauptstandorte sowie die CSR-Rate zur Messung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette oder der Vitality Index, der den Umsatzanteil der Neuprodukte angibt, sind wichtige Kennzahlen, nach denen wir steuern und die wir regelmäßig veröffentlichen.

Als “Enabler” ermöglicht Jenoptik Kunden nicht nur einen Beitrag zu mehr Ressourcenschonung und Umweltschutz zu leisten, sondern wir unterstützen durch unsere Produkte und

Lösungen auch die Erreichung der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDGs – Sustainable Development Goals). Durch den Beitritt zum UN Global Compact – der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung – verpflichtet sich Jenoptik, den zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umfassend nachzukommen.

Die Umsetzung von rechtlichen und betrieblichen Maßnahmen zur Luft-, Boden- und Wasserreinhaltung ist für alle Mitarbeiter*innen verbindlich, der Einsatz von Gefahrstoffen ist auf ein Mindestmaß zu beschränken. Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, mit Gefahrstoffen umweltgerecht und risikobewusst umzugehen.

Abfälle sind unter Einhaltung der Umweltbestimmungen zu sammeln, zu erfassen und nach Möglichkeit dem Recycling zuzuführen. Auf jeden Fall jedoch sind Abfälle entsprechend der regionalen Möglichkeiten fachgerecht zu entsorgen.



5. Compliance & Ethics – Maßstab unseres Verhaltens im Marktumfeld der Jenoptik

5.2 Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Wie engagiert sich Jenoptik für den Schutz der Umwelt?

Der Begriff Umweltschutz bezeichnet dabei die Gesamtheit aller Maßnahmen, die dem Schutz der Natur und der Gesundheit des Menschen dienlich sind. Bei Jenoptik umfasst Umweltschutz insbesondere die Themen Energie- und Emissionsmanagement, Wasser- und Abwassermanagement, Abfallmanagement sowie Altlasten und Nachhaltigkeit. Auch wir als Jenoptik sehen es als unsere Verantwortung, im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft nachhaltig zu wachsen und an allen Standorten effizient mit Ressourcen umzugehen. Als produzierendes Unternehmen richtet sich unser Fokus auf ein effizientes Ressourcenmanagement, um den Energieverbrauch und entsprechende Treibhausgasemissionen im Rahmen unserer Möglichkeiten zu reduzieren, Rohstoffe und Materialien schonend und sicher einzusetzen und gefährliche Abfälle weitgehend zu vermeiden.

Warum hat Umweltschutz bei Jenoptik einen hohen Stellenwert?

Nur durch umweltbewusstes Handeln, ganz besonders im unternehmerischen Umfeld, können wir begrenzte Ressourcen schonen und so unser natürliches Lebensumfeld erhalten. Aus unternehmerischer Sicht führen Maßnahmen zur Einsparung von Energie und Ressourcen mittel- und langfristig zu erheblichen Kosteneinsparungen, auch wenn erst Investitionen getätigt werden müssen.

Unser Beitrag:



- **Wir** betreiben aktiv Systeme zum Umweltmanagement, Energiemanagement und zum Gefahrstoffmanagement.
- **Wir** verpflichten uns Energie einzusparen, natürliche Ressourcen schonend und effizient zu verwenden, sowie aktiv an entsprechenden Kontrollen, Audits, Reviews und Begehungen mitzuwirken.
- **Wir** berücksichtigen bei der Entwicklung und Herstellung, dem Transport, der Verwendung und der Entsorgung unserer Produkte immer auch den Aspekt der Umweltverträglichkeit und fördern diesen.
- **Wir** sind bemüht, Abfallmengen und Emissionen in Luft, Wasser und Boden stetig zu minimieren und tragen jeder unseren individuellen Beitrag dazu bei.
- **Wir** sind bemüht die Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten und treiben die kontinuierliche Vermeidung und Verringerung von Umweltbelastungen voran.



GGF Investor Relation & Sustainability

6

Einhaltung des Jenoptik Integrity Codes

6. Compliance with the Jenoptik Integrity Code

Training



Meldekanäle und
Ansprechpartner

Internes Kontrollsystem



Konsequenzen und
Folgebmaßnahmen

6. Einhaltung des Jenoptik Integrity Codes

6.1 Prävention: Trainings

Jenoptik ist davon überzeugt, dass regelmäßige Trainings und die kontinuierliche Sensibilisierung unserer Mitarbeiter*innen zu ethischen und compliance-relevanten Themen ein Investment in die Zukunft sind. Nur wer unsere Vorgaben und Werte kennt, und regelmäßig auch daran erinnert wird, wird sich konform verhalten.

Jenoptik bietet allen Mitarbeiter*innen über das eigene Learning Management System SAP SuccessFactors einen einfachen Zugang zu Schulungsprogrammen, die ein Ethik- & Compliance-Programm, das Werte, Kultur und die Erfahrung der Lernenden in den Vordergrund stellen. Dabei achtet GGF Compliance & Risk Management darauf, dass die angebotenen Kurse an die Bedürfnisse der Zielgruppen innerhalb der Belegschaft angepasst sind. Wir als Jenoptik Mitarbeiter*innen verpflichten uns zur regelmäßigen Teilnahme an den zugewiesenen Kursen.



6. Einhaltung des Jenoptik Integrity Codes

6.2 Internes Kontrollsystem

Das interne Kontrollsystem liegt in der Verantwortung des Managements der Jenoptik.

Die Erfüllung der Verpflichtungen aus diesem Integrity Code sowie aus Prozessanforderungen und sonstigen Vorgaben erfolgt in allen Unternehmen und bei allen Geschäftsprozessen durch geeignete, dem jeweiligen Risiko angemessene Abläufe und Kontrollen, die vom Management aufgestellt werden.

Führungskräfte und Mitarbeiter*innen sind verpflichtet die Effektivität, die Effizienz und die Sicherheit der von ihnen zu verantwortende Prozesse kontinuierlich zu überwachen, sowie vorgesehene Kontrollhandlungen fristgerecht durchzuführen und nachvollziehbar zu dokumentieren.

GGF Internal Audit überwacht prozessunabhängig das interne Kontrollsystem der Jenoptik. Dazu wird stichprobenartig die Wirksamkeit und Angemessenheit von Kontrollmaßnahmen überprüft, fallweise gemeinsam mit interner und externer Fachexpertise.



6. Einhaltung des Jenoptik Integrity Codes

6.3 Meldekanäle und Ansprechpartner*innen

Alle Mitarbeiter*innen können sich bei Fragen, Bedenken und Zweifeln hinsichtlich dieses Integrity Codes vertrauensvoll an die zuständigen Ansprechpartner*innen wenden. Dies gilt ebenso bei Verstößen gegen diesen Integrity Code sowie gegen Gesetze, Rechtsvorschriften und internen Richtlinien und Prozessbeschreibungen.

Die zuständigen Ansprechpartner können hierbei Personen aus dem unmittelbaren Arbeitsumfeld sein, zum Beispiel Vorgesetzte, Betriebsrat oder Geschäftsleitung, sowie der Director Compliance & Risk Management oder der Director Internal Audit.

Auch bei Unsicherheiten darüber, ob Handlungen oder Verhaltensweisen die Grundsätze dieses Integrity Codes verletzen könnten, können sich Mitarbeiter*innen an die entsprechend der einzelnen Themengebieten genannten Ansprechpartner*innen wenden und mit ihnen das weitere Vorgehen abstimmen.

Zur Meldung von wesentlichen Verstößen, bei denen eine vertrauliche Behandlung gewahrt werden muss, steht allen Jenoptik-Mitarbeiter*innen zudem ein Meldesystem im Intranet sowie auch im Internet zur Verfügung. Unter dem Suchbegriff „[Hinweisgebersystem](#)“ kann das zur Verfügung gestellte Online-Formular im Intranet aufgerufen werden. Dieser Meldekanal steht Ihnen auch von extern über die [Jenoptik-Website](#) zur Verfügung.

Alternativ steht bei Gesetzesverstößen auch die externe [Meldestelle des Bundesjustizministeriums](#) zur Verfügung. Zu beachten ist, dass der Schutz des Hinweisgeber-schutzgesetzes nur bei Hinweisen über die benannten Meldestellen oder über eine direkte Kontakt-aufnahme mit GGF Compliance & Risk Management gegeben ist. Jede Meldung wird geprüft und konsequent und vertraulich nachverfolgt.

Unsere Meldekanäle:



Meldungen können auf folgenden Wegen eingereicht werden:

- [Hinweisgebersystem der Jenoptik](#)
- Hinweisgeberhotline der Jenoptik: +49 3641 651100
- per E-Mail an compliance@jenoptik.com
- oder telefonisch oder per E-Mail direkt an
 - den Director Compliance & Risk Management und Menschenrechtsbeauftragten Thomas Glassl unter +49 3641 65-2235; +49 151 58771523 thomas.glassl@jenoptik.com; oder
 - die Regional Compliance Officer, Chris Qu, für die Asia-Pacific-Region unter +86 021 38252380 243 chris.qu@jenoptik.com; oder
- postalisch an JENOPTIK AG, GGF Compliance & Risk Management, Carl-Zeiß-Straße 1, 07743 Jena, Deutschland
- gegenüber externen Meldestellen gemäß HinSchG

6. Einhaltung des Jenoptik Integrity Codes

6.3 Meldekanäle und Ansprechpartner*innen

Jeglicher Druck oder sonstige Repressalien gegenüber Hinweisgebenden oder anderen Personen, die dazu beitragen, richtiges Verhalten zu fördern, wird nicht toleriert. Bis der Verstoß zweifelsfrei nachgewiesen ist, gilt für betroffene Personen die Unschuldsvermutung.

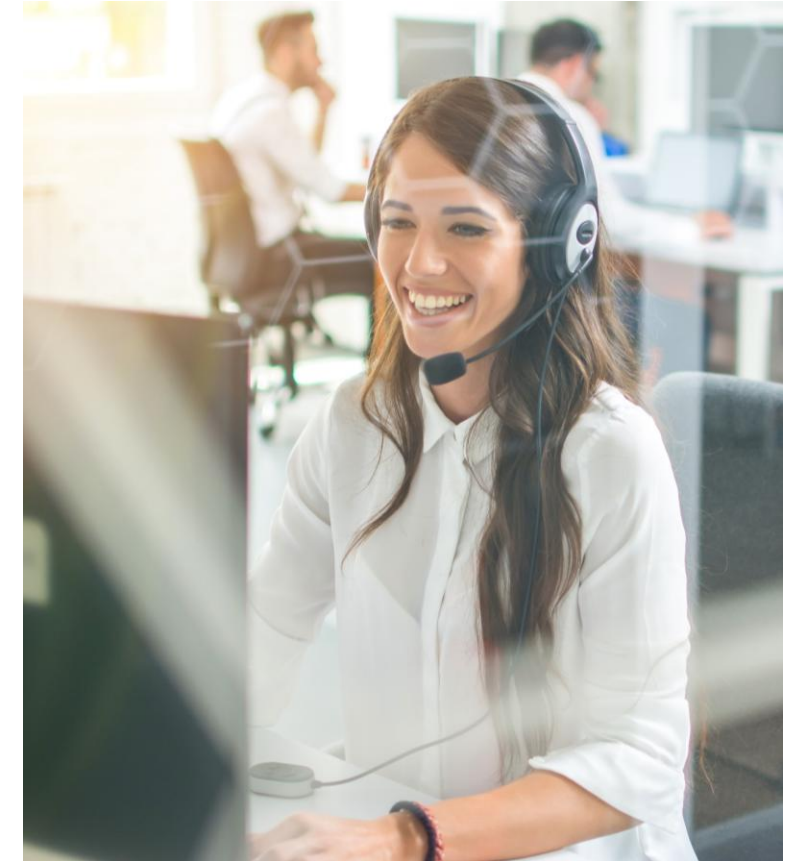
Der Schutz und die Vertraulichkeit während der Ermittlung für Hinweisgebende, Betroffene sowie die bei der Aufklärung des Hinweises beteiligten Beschäftigten hat für uns Priorität. Jenoptik verbietet jede Art von Vergeltungsmaßnahmen (z.B. nachteilige arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie beispielsweise Versagung einer anstehenden Entgelterhöhung, Disziplinarmaßnahmen, Drohungen, Einschüchterung oder sonstige Sanktionen) für die Meldung eines Verstoßes in gutem Glauben oder die sonstige Kooperation durch Mitarbeiter*innen bei internen Untersuchungen und toleriert solche Maßnahmen oder in keinerlei Hinsicht.

Teilweise können Sanktionen auch subtile Formen annehmen (z.B. die Versetzung einer Person oder die Einschränkung von Möglichkeiten/ Verantwortlichkeiten

oder jegliche Form von Belästigung und Diskriminierung), die darauf abzielen, eine Person dafür zu bestrafen, dass sie eine Meldung gemacht hat. Sollten Hinweisgebende das Gefühl haben, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen sie aufgrund Ihrer Meldung erfolgt sind, wenden sie sich ebenfalls über die oben genannten Kanäle an das GGF Compliance & Risk Management.

Jeder Hinweis sollte über einen der von Jenoptik genannten Meldekanäle gemeldet werden, so dass Hinweisgebende den vollen Schutz des Hinweisgeberschutzgesetzes genießen. Nur auf diese Weise kann die GGF Compliance & Risk Management einen angemessenen Schutz von Hinweisgebenden sicherstellen.

Die Vornahme von vorsätzlichen Falschmeldungen in böswilliger Absicht stellt selbst ein massives Fehlverhalten dar, die wiederum Untersuchungen und Maßnahmen zur Folge haben. Solche Maßnahmen als Konsequenz von vorsätzlichen Falschmeldungen, stellen keine Vergeltungsmaßnahmen dar.



6. Einhaltung des Jenoptik Integrity Codes

6.4 Intervention: Konsequenzen bei Verstößen

Jenoptik toleriert keine Verstöße gegen diesen Integrity Code und es werden notwendige Maßnahmen und Konsequenzen bei Zuwiderhandlung ergriffen. Jenoptik legt Wert darauf, dass diese Maßnahmen und Konsequenzen dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit folgen und im Einzelfall angemessen, geeignet und erforderlich sind.

Die interne Bewertung von Compliance-Verstößen erfolgt durch den Director Compliance & Risk Management und/oder den Director Internal Audit oder durch beauftragte Mitarbeiter*innen, ggf. durch Unterstützung von externen Partnern. Alle Meldungen werden absolut vertraulich behandelt, eine Weitergabe der Informationen erfolgt ausschließlich auf einer „Need-to-Know“-Basis.

Die detaillierte Beschreibung des Prozesses kann der „Verfahrensbeschreibung für Hinweise im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)“ entnommen werden, die sowohl im Intranet, in der Jenoptik-Prozesslandschaft als auch im [Internet](#) zur Verfügung steht.

Festgestellte Compliance-Verstöße ziehen, abhängig von der Schwere des Verstoßes, arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich. Daneben können sich strafrechtlichen Konsequenzen ergeben. Mitarbeiter*innen, die im guten Glauben Hinweise auf mögliche Verstöße abgeben, erfahren hierdurch keine Nachteile, außer sie sind selbst am Verstoß beteiligt.

Unser Beitrag:



- **Wir** verpflichten uns, schwerwiegende Verstöße gegen diesen Integrity Code oder gesetzliche Vorgaben umgehend zu melden.
- **Wir** können uns an unseren direkten Vorgesetzten wenden. So kann sichergestellt werden, dass die Beschwerden vor Ort und unter Berücksichtigung lokaler Bestimmungen geprüft und zeitnahe Maßnahmen für die Beseitigung von Verstößen gegen Bestimmungen und sonstiges Fehlverhalten getroffen werden.
- **Wir** können uns auch bei Fragen oder Unsicherheiten an den zuständigen HR-Business Partner wenden.
- **Wir** können uns außerdem bei Anliegen oder Unsicherheiten an den Betriebsrat wenden.

7

Geltungsbereich, Version & Ansprechpartner

7. Geltungsbereich, Version & Ansprechpartner

Geltungsbereich

Dieser Jenoptik Integrity Code gilt für jede Gesellschaften der Jenoptik, an denen die JENOPTIK AG direkt oder indirekt eine Mehrheitsbeteiligung hält. Sie gilt ebenfalls für Unternehmen oder Joint Ventures, an denen Jenoptik-Gesellschaften mehr als 50 % der Anteile oder Stimmrechte hält oder für Unternehmen, die im Markt unter einem Markennamen der Jenoptik auftreten. Vertreter der Jenoptik in Beteiligungsunternehmen oder Joint Ventures sollen im Rahmen der vertraglichen oder gesellschaftsrechtlichen Möglichkeiten dafür Sorge tragen, jegliche Form von wettbewerbswidrigen Verhalten in geschäftlichen Aktivitäten zu verhindern.

Version

Jenoptik Integrity Version 3 (03/2026)

Ansprechpartner

JENOPTIK AG · Compliance & Risk Management
Carl-Zeiß-Straße 1 · 07743 Jena · Deutschland
T +49 3641 65-2235 · compliance@jenoptik.com