



**Erklärung zur Unternehmensführung
nach §§ 289 a, 315 Abs. 5 HGB
für das Geschäftsjahr 2016**

**Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG
im Geschäftsjahr 2016**

Nach § 161 Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht.

Vorstand und Aufsichtsrat der JENOPTIK AG bekennen sich zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ und erklären gemäß § 161 Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz:

Seit der letzten Entsprechenserklärung vom 9. Dezember 2015 wurde und wird künftig den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ („Kodex“) in der Fassung vom 5. Mai 2015 bis auf die nachfolgenden Ausnahmen zu 1. bis 4. entsprochen:

1. *Gemäß Ziff. 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 des Kodex soll die Vorstandsvergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen.*

Dieser mit der Kodex-Fassung vom 13. Mai 2013 neu eingefügten Empfehlung **wurde und wird künftig vorerst nicht entsprochen**. Es ist jedoch beabsichtigt, beim Abschluss von neuen Verträgen mit Vorstandsmitgliedern dieser Empfehlung zu entsprechen.

Die Funktionsweise der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Jenoptik ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 53 bis 57 des Geschäftsberichts 2015 beschrieben. Die variable Vergütung ist auf einen Höchstbetrag begrenzt. Zur Sicherstellung einer langfristigen Anreizwirkung wird sie zur Hälfte in Form sogenannter virtueller Aktien gewährt, die erst nach einer Haltedauer von vier Jahren zur Auszahlung gelangen. Damit wird eine hohe Übereinstimmung mit den Interessen der Aktionäre an einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft und des Aktienkurses sichergestellt. Die Umrechnung des in virtuellen Aktien gewährten Anteils der variablen Vergütung erfolgt auf der Basis des volumengewichteten Durchschnittskurses der Jenoptik-Aktie im letzten Quartal des vorvergangenen Jahres. Daher besteht bei einem Kursanstieg die theoretische Möglichkeit, dass im Zuteilungszeitpunkt der Wert der gesamten variablen Vergütung den Höchstbetrag übersteigt. Dies setzt jedoch in der Regel einen hohen Zielerreichungsgrad und eine positive Kursentwicklung voraus. Bei einer negativen Kursentwicklung ergibt sich ein gegenteiliger Effekt. Vorstand

und Aufsichtsrat sind der Meinung, dass das Abstellen auf einen Kurs des vorvergangenen Jahres sinnvoll ist, weil es sich dabei um den Kurs handelt, an dem die Aktienkursentwicklung des vergütungsrelevanten Folgejahres gemessen wird. Der Vorstand partizipiert insoweit an einer Aktienkursentwicklung wie jeder Aktionär auch. Eine Höchstgrenze bei der Auszahlung der virtuellen Aktien gibt es nicht. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Meinung, dass durch das Abstellen auf einen volumengewichteten Jahresdurchschnittskurs bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrages „windfall profits“ vermieden werden.

2. Gemäß Ziffer 4.2.3. Abs. 4 des Kodex soll bei Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.

Dieser Empfehlung **wurde** in Bezug auf den seit dem 1. Oktober 2006 für die Gesellschaft als Mitglied des Vorstands tätigen Vorstandsvorsitzenden Dr. Michael Mertin **nicht entsprochen**; es wurde insoweit Bestandsschutz gewährt. Herr Dr. Mertin wird seinen Vorstandsdienstvertrag nicht verlängern, sodass dieser Mitte 2017 regulär ausläuft. In dem Dienstvertrag mit dem Finanzvorstand wurde und wird künftig dieser Empfehlung entsprochen. Es ist beabsichtigt, beim Abschluss von Verträgen mit neuen Vorstandsmitgliedern der Empfehlung ebenfalls zu entsprechen, sodass ihr **künftig entsprochen wird**. Hinsichtlich der Erläuterung für die bisherige Abweichung wird daher auf die Entsprechenserklärungen der Vorjahre verwiesen.

3. Gemäß Ziffer 5.4.6. Abs. 2 Satz 2 des Kodex soll im Falle, dass den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt wird, diese auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein.

Dieser Empfehlung **wurde und wird künftig nicht entsprochen**. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Ansicht, dass die satzungsgemäß vereinbarte erfolgsorientierte Vergütung sinnvoll ist. Danach ist den Aufsichtsratsmitgliedern nur dann eine erfolgsorientierte Vergütung in Höhe von 10.000 Euro bzw. 20.000 Euro zu zahlen, wenn das Konzernergebnis vor Steuern den Wert von 10 Prozent bzw. 15 Prozent des Konzerneigenkapitals zum Ende des Geschäftsjahres übersteigt. Bei einer Eigenkapitalrentabilität von weniger als 10 Prozent besteht über die Fixvergütung hinaus kein Vergütungsanspruch.

Der Kodex definiert nicht, was unter einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu verstehen ist. Wäre der Begriff in Anlehnung an den für die Vergütung der Vorstandsmitglieder geltenden § 87 Abs. 1 Sätze 2 und 3 AktG auszulegen, sollten erfolgsorientierte Vergütungsbestandteile für Aufsichtsratsmitglieder grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Da dies bei Jenoptik nicht der Fall ist, wird aufgrund der Unklarheit der Begrifflichkeit der Ziffer 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 des Kodex höchstvorsorglich eine Abweichung erklärt. Die Mitglieder des Aufsichtsrates sind ausschließlich dem Unternehmensinteresse verpflichtet und durch die Möglichkeit einer variablen

Vergütung und deren Größenordnung nicht in ihrer Entscheidungsfindung beeinflusst. Sie profitieren vielmehr ebenso wie Vorstand, Mitarbeiter und Aktionäre von einer allgemein nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens. Die eine variable Vergütung auslösende Eigenkapitalrendite in Höhe von 10 Prozent bzw. 15 Prozent ist dabei ausreichend ambitioniert und wurde von der Hauptversammlung im Juni 2012 mit knapp 98 Prozent der Stimmen so beschlossen.

4. Gemäß Ziffer 5.4.1. Abs. 2 Satz 1 des Kodex soll der Aufsichtsrat im Rahmen der Benennung konkreter Ziele für seine Zusammensetzung eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat festlegen.

Dieser Empfehlung **wurde und wird künftig nicht entsprochen**. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, im Hinblick auf die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat keine für alle Mitglieder geltende Regelgrenze festzulegen. Sie ist nicht konsequent vereinbar mit dem nach dem Mitbestimmungsgesetz vorgesehenen Verfahren zur Wahl von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat.

14. Dezember 2016
JENOPTIK AG

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

gez. Dr. Michael Mertin
Vorstandsvorsitzender

gez. Matthias Wierlacher
Aufsichtsratsvorsitzender

I. Sonstige Praktiken der Unternehmensführung

Holding: Die JENOPTIK AG versteht sich als Holding-Gesellschaft mit der Rolle eines „strategischen Architekten“ für den gesamten Jenoptik-Konzern. Das operative Geschäft von Jenoptik vollzieht sich in den Segmenten, Sparten und Geschäftsbereichen sowie im Shared Service Center. Die Holding ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie für die Definition, Durchsetzung, Steuerung und Überwachung übergeordneter Prozesse. Strategische Entscheidungen des Vorstands werden vom Zentralbereich Strategie vorbereitet. Bei strategischen und operativen Querschnittsentscheidungen für den Gesamtkonzern erhält der Vorstand zudem Unterstützung durch das Executive Management Board (EMB), dem neben den Vorstandsmitgliedern die Leiterin Personal, Purchasing, Supply Chain & Shared Services sowie die Leiter der Segmente und Sparten angehören. Diese informieren den Vorstand regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Vorfälle und die wirtschaftliche Lage, insbesondere im Rahmen der monatlich stattfindenden Ergebnism Meetings. Ein Mal jährlich finden als zentrale Managementtagung die sogenannten

Jenoptik-Führungstage statt, an denen neben dem Vorstand und den weiteren EMB-Mitgliedern zahlreiche Führungskräfte des Konzerns aus dem In- und Ausland teilnehmen.

Jenoptik ist ein Hightech-Unternehmen, für dessen profitables und globales Wachstum technologische Innovationen unverzichtbar sind. Mittels Roadmaps steuert der Konzern das globale Forschungs- und Entwicklungsportfolio strategisch und prozessual zentral im Rahmen des konzernweiten Innovationsmanagements. Über gezielte strategische Forschungsk Kooperationen werden zudem Partner aus Wissenschaft und Industrie eingebunden. Das strategische Intellectual-Property-Management sichert die Vermarktbarkeit von Innovationen über gewerbliche Schutzrechte ab. Um einen Austausch zwischen den an Innovationsprozessen beteiligten Personen zu ermöglichen, werden jedes Jahr die Jenoptik-Innovationstage veranstaltet. Herausragende konzerninterne Innovationen werden hierbei mit dem Jenoptik Innovation Award ausgezeichnet. Weitere Informationen zum Innovationsmanagement bei Jenoptik finden Sie im zusammengefassten Lagebericht des Geschäftsberichts 2016 auf Seite 63.

Im Zuge des rollierenden Strategieprozesses werden relevante Fragen der Strategie und Geschäftsentwicklung adressiert. Detaillierte Technologie-, Markt- und Wettbewerbsanalysen werden den internen Kernkompetenzbetrachtungen gegenübergestellt. Dabei werden einerseits bestehende strategische Schwerpunkte validiert und andererseits Konzepte für identifizierte zukünftige Wachstumsfelder vorgestellt. Dies können sowohl neue Märkte, aber auch neue Geschäftsmodelle sein. Die aufgezeigten Handlungsoptionen werden in den Strategie- und Ergebnism Meetings diskutiert und Maßnahmen festgelegt. In der Folge werden beschlossene strategische Maßnahmen durch die Segmente und Sparten in Programme und Aktionen überführt, die in den Strategie- und Planungsmeetings in der zweiten Jahreshälfte verabschiedet werden. Diese Meetings bilden die markt- und wettbewerbsorientierte Grundlage für die Planung des Folgejahres und die mittelfristige Konzernplanung.

Ausgehend vom Strategieprozess werden notwendige Aktivitäten für Unternehmensakquisitionen, -desinvestitionen und -partnerschaften mit dem Zentralbereich Mergers & Acquisitions abgestimmt und in konkrete Projekte überführt. Der Bereich Mergers & Acquisitions erarbeitet und steuert sodann den gesamten Transaktionsprozess mit der jeweiligen Unternehmenseinheit und den Zentralbereichen und wählt externe Experten zur Unterstützung aus.

Das Inhouse Consulting arbeitet als interner Berater für die Segmente bei der Konzeptionierung und Umsetzung strategisch wichtiger Handlungsfelder, wie zum Beispiel der Optimierung von (digitalen) Geschäftsmodellen, Geschäftsprozessen und Wertschöpfungsstrukturen. So stellt es beispielsweise im „Market-Excellence-Programm“ die Ausrichtung aller Vertriebs- und Service-Initiativen an den strategischen Konzernzielen sicher. Seit Start dieses Programms konnten so wichtige Verbesserungen in und Synergien zwischen den Geschäftsbereichen bei der strategischen Marktbearbeitung realisiert werden. Der Verbesserung der operativen Exzellenz dient auch das konzernweite Go-Lean-Programm zur nachhaltigen Verankerung von Lean-Prinzipien, das im Jahr 2012 gestartet und seitdem aktiv vorangetrieben wird.

Um einheitliche Standards im Projektmanagement und ständige Transparenz über den Fortschritt in Projekten mit strategischer Bedeutung für den Gesamtkonzern zu gewährleisten, erstellt seit 2008 ein zentrales Projekt-Management-Office in der JENOPTIK AG regelmäßige Reportings und Projekt-Reviews dazu.

Bestimmte übergeordnete Funktionen wurden in den letzten Jahren zentralisiert. Dazu gehört insbesondere der strategische Konzerneinkauf, der im Rahmen des Global-Sourcing-Projekts den Materialgruppeneinkauf sowie mit Hilfe der eingerichteten Einkaufsakademie die Einkaufsprozesse im Konzern weiter optimiert hat. Wichtige personalwirtschaftliche Themen wie Recruiting, Vergütung, Vereinheitlichung von Zielsystemen und Personalcontrolling wurden ebenso zentral etabliert wie eine einheitliche Markenführung und die operative Rechtsberatung durch die zentrale Rechtsabteilung. Weitere Informationen zum Steuerungssystem finden Sie im zusammengefassten Lagebericht des Geschäftsberichts 2016 auf den Seiten 61 f.

Ein wichtiges Anliegen von Jenoptik ist gesellschaftliches Engagement vorwiegend in den Regionen, in denen der Konzern tätig ist. Deshalb unterstützt Jenoptik regelmäßig eine Vielzahl gemeinnütziger Projekte, Organisationen und Initiativen und engagiert sich in Wissenschaft, Bildung und Kultur, sowie im sozialen und karitativen Bereich. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf Seite 93 des Geschäftsberichts 2016.

Risikoprävention, Compliance und Verhaltenskodex: Sowohl die Einhaltung national und international anerkannter Compliance-Anforderungen als auch das Abwägen von Risiken und Chancen der Unternehmensumwelt sind feste Bestandteile der Risikoprävention und der Prozesse des Risiko- und Compliance-Management-Systems von Jenoptik. Das System wird kontinuierlich weiterentwickelt und sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst. Ausführliche Informationen zum Risiko- und Compliance-Management von Jenoptik und zum Jenoptik-Verhaltenskodex finden Sie im Risiko- und Chancenbericht des Geschäftsberichts 2016 auf den Seiten 101 ff. sowie im Corporate-Governance-Bericht auf den Seiten 38 ff. Der Verhaltenskodex ist außerdem im Internet unter www.jenoptik.de in der Rubrik Investoren / Corporate Governance / Verhaltenskodex veröffentlicht.

Nachhaltigkeit: Jenoptik ist als Hightech-Unternehmen bestrebt, mit ihrem Leistungsspektrum und innovativen Produkten in den Bereichen Energieeffizienz, Umwelt, Gesundheit, Mobilität und Sicherheit einen wichtigen Beitrag zum verantwortungsvollen Umgang und zur Schonung der Ressourcen zu leisten. Weitere Informationen zum Thema „Nachhaltigkeit“ finden Sie auf den Seiten 90 ff. des Geschäftsberichts 2016.

III. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Die JENOPTIK AG ist eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts mit einem dualistischen System der Leitung und Überwachung. Danach leitet der Vorstand die Gesellschaft unter eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse mit dem Ziel einer werthaltigen Unternehmensentwicklung. Er berücksichtigt dabei die Belange aller Stakeholder, insbesondere der Aktionäre und der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden.

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen. Erörterungen und Diskussionen zwischen Vorstand und Aufsichtsrat werden offen und in vertrauensvoller Atmosphäre geführt.

Die Mitglieder des Vorstands der JENOPTIK AG werden durch den Aufsichtsrat bestellt. Dem Vorstandsgremium gehören seit Dezember 2005 zwei Mitglieder an. Sie tragen gemeinsam Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung und entscheiden über Grundsatzfragen der Geschäftspolitik des Konzerns, dessen Steuerung, über die Unternehmensstrategie sowie über die Jahres- und Mehrjahresplanung. Die konkrete Ressortverteilung und die Aufgabenverteilung innerhalb der Ressorts sind in einem Geschäftsverteilungsplan geregelt. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Geschäftsbericht 2016 auf Seite 190.

Die Vorstandsmitglieder unterrichten sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Ressorts. Mindestens ein Mal monatlich finden Vorstandssitzungen statt. Die Geschäftsordnung des Vorstands legt fest, welche Maßnahmen von besonderer Bedeutung sind und damit der Zustimmung des Gesamtvorstands bedürfen. Sie enthält Festlegungen zur besonderen Rolle des Vorstandsvorsitzenden, der unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands die Richtlinien der Unternehmenspolitik bestimmt und die ressortbezogenen Vorgänge mit den Gesamtzielen und -plänen des Konzerns koordiniert. Daneben werden in der Geschäftsordnung die vorstandsinterne Arbeitsweise sowie die Berichterstattung an und die Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat näher geregelt.

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

Der Aufsichtsrat der JENOPTIK AG ist nach dem Mitbestimmungsgesetz paritätisch besetzt und besteht aus zwölf Mitgliedern. Sechs Mitglieder werden von den Aktionären in der Hauptversammlung, sechs Mitglieder nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes von den Arbeitnehmern gewählt. Der Aufsichtsrat ist so zusammengesetzt, dass die Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Ihm gehört eine nach seiner Einschätzung ausreichende Anzahl an unabhängigen Mitgliedern an. Die Amtsperioden aller Mitglieder sind identisch und enden mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2017. Die Anteilseignervertreter haben im Vorfeld der anstehenden Neuwahl durch die Hauptversammlung dem Prinzip der Gesamterfüllung widersprochen, sodass künftig weiterhin sowohl auf Anteilseigner- als auch auf Arbeitnehmerseite mindestens zwei Frauen vertreten sein müssen. Zur Vorbereitung der Wahl der Anteilseignervertreter durch die Hauptversammlung tagte der Nominierungsausschuss des

Aufsichtsrats und verabschiedete unter Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele ein Anforderungsprofil für die Kandidaten. Weitere Details zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats finden Sie in § 11 der Satzung der JENOPTIK AG.

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

Der Aufsichtsrat tagt mindestens vier Mal, in der Regel wegen des im Herbst stattfindenden Strategietages des Aufsichtsrats fünf Mal im Jahr. Bei wesentlichen Ereignissen, die keinen zeitlichen Aufschub dulden, wird eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einberufen oder es erfolgt eine Beschlussfassung im schriftlichen Umlaufverfahren. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Abschlussprüfung sowie der Empfehlungen des Prüfungsausschusses prüft und billigt der Aufsichtsrat den Jahres- und den Konzernabschluss, den zusammengefassten Lagebericht der JENOPTIK AG und des Konzerns und stellt den Jahresabschluss fest. Im Geschäftsjahr 2016 wurde mit der Ernst & Young GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, ein neuer Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer bestellt. Weitere Einzelheiten hierzu finden Sie im Abschnitt „Rechnungslegung und Abschlussprüfung“ des Corporate-Governance-Berichts und im Bericht des Aufsichtsrats auf Seite 41 und den Seiten 24 ff. des Geschäftsberichts 2016.

In mindestens zweijährigem Turnus führt der Aufsichtsrat mittels eines Fragebogens eine ausführliche formelle Prüfung der Effizienz seiner Tätigkeiten durch und erörtert anschließend die Ergebnisse der Auswertung in einer Sitzung. Die letzte formalisierte Effizienzprüfung fand Ende 2015 statt; Effizienzdefizite wurden dabei nicht festgestellt. Die nächste Evaluation ist im Geschäftsjahr 2017 geplant. Alle Aufsichtsratsmitglieder können jederzeit Anregungen vorbringen, mit denen die Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse verbessert werden kann. Sie nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr und werden hierbei von Jenoptik beispielsweise durch Übermittlung von Weiterbildungsangeboten angemessen unterstützt.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, welche wesentliche Aspekte der Zusammenarbeit im Gremium sowie mit dem Vorstand regelt. Die Geschäftsordnung verpflichtet zur Bildung von Ausschüssen, um die Effizienz der Aufsichtsratsarbeit bei der Behandlung komplexer Sachverhalte zu steigern. Der Aufsichtsrat hat derzeit vier Ausschüsse gebildet, die mit Ausnahme des Nominierungsausschusses, dem ausschließlich Anteilseignervertreter angehören, paritätisch besetzt sind. Bei der Besetzung der Ausschüsse wurde auf die fachliche und persönliche Eignung der jeweiligen Ausschussmitglieder geachtet. Eine Übersicht über die aktuelle personelle Besetzung des

Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sowie die individualisierten Sitzungsteilnahmen finden Sie im Geschäftsbericht 2016 auf den Seite 182 f.

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

Der **Prüfungsausschuss** tagt mindestens vier Mal im Jahr. Er befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Abschlussprüfung, hierbei insbesondere mit der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Nichtprüfungsleistungen und der Prüfungsschwerpunkte. Weitere Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind die Prüfung der Wirksamkeit und Weiterentwicklung des Risikomanagements- und des Internen Kontrollsystems sowie der regelmäßige und enge Austausch mit der Internen Revision sowie dem Chief Risk & Compliance Officer. Entsprechend den Regelungen des Aktiengesetzes gehört dem Prüfungsausschuss mindestens ein unabhängiges Mitglied an, das über Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügt. Auch der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Herr Heinrich Reimitz, verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren, ist unabhängig und kein ehemaliges Mitglied des Vorstands der JENOPTIK AG.

Der Personalausschuss tagt mindestens ein Mal jährlich und befasst sich mit dem Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder und hier insbesondere mit der Vorbereitung des Abschlusses und der Abrechnung der jährlichen Zielvereinbarungen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr war er auch in Bezug auf die Verlängerung des Mandates mit dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Michael Mertin tätig. Mit Unterstützung eines externen, unabhängigen Personalberaters bereitete er nach dessen Entscheidung, für eine Verlängerung seines Dienstvertrages über den 30. Juni 2017 hinaus nicht mehr zur Verfügung zu stehen, die Suche und Evaluierung möglicher Nachfolgekandidaten vor. Er beschäftigte sich zudem mit einer Überprüfung des Vergütungssystems des künftigen Vorstandsvorsitzenden und unterbreitete dem Aufsichtsrat nach Beratung durch einen unabhängigen Vergütungsberater entsprechende Empfehlungen zur Neugestaltung des Vergütungssystems.

Der **Nominierungsausschuss** tagt nur bei Veranlassung, um dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern bzw. im Vorfeld einer gerichtlichen Ersatzbestellung geeignete Kandidaten vorzuschlagen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr verabschiedete er unter Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele ein Anforderungsprofil für die Kandidaten zur Wahl durch die ordentliche Hauptversammlung 2017.

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

Weitere Einzelheiten zu den Tätigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse im Geschäftsjahr 2016 finden Sie im Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 24 ff. des Geschäftsberichts 2016.

Die JENOPTIK AG hat für alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen, für die sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsrat pro Schadensfall einen angemessenen Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent des Schadens, maximal jedoch für sämtliche Schadensfälle pro Jahr in Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des jeweiligen versicherten Organmitglieds vereinbart haben.

IV. Festlegungen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach §§ 76 Abs. 4, 96 Abs. 2, 111 Abs. 5 AktG

Aufgrund des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst muss sich der Aufsichtsrat bei Jenoptik als börsennotierter und zugleich mitbestimmter Gesellschaft zu mindestens jeweils 30 Prozent mit Frauen und Männern zusammensetzen. Mit Frau Doreen Nowotne und Frau Brigitte Ederer auf Anteilseignerseite sowie Frau Astrid Biesterfeldt und Frau Sabine Löttsch auf Arbeitnehmerseite sind jeweils zwei Frauen im Aufsichtsrat vertreten. Dies entspricht einem Anteil von 33 Prozent. Dieser Anteil ist bei der anstehenden Aufsichtsratswahl durch die ordentliche Hauptversammlung 2017 getrennt zu erfüllen, da dem Prinzip der Gesamterfüllung widersprochen wurde.

Durch das Gesetz ist Jenoptik zudem verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand sowie den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen und darüber zu berichten, ob die Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind. Da das Vorstandsgremium von Jenoptik lediglich aus zwei Personen besteht, hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im September 2016 als Zielquote für den Vorstand bis zum 30. Juni 2017 die Beibehaltung des Status Quo, d.h. eine Nullquote vorgeschlagen. Die Festlegung einer höheren Quote hätte bei einem zweiköpfigen Vorstandsgremium zur Folge, dass im Falle einer Vakanz stets eine Frau benannt werden müsste, was Jenoptik nur die Wahl ließe, statt einer Zielquote von 0 Prozent eine Zielquote von 50 Prozent festzulegen, die damit noch über der gesetzlich festgelegten fixen Geschlechterquote für Aufsichtsräte liegen würde. Zudem möchte der Aufsichtsrat jeweils unter Beachtung der fachlichen Eignung und persönlichen Integrität die oder den aus seiner Sicht am besten geeignete Kandidatin oder Kandidaten unabhängig von der Frage des Geschlechts bestellen. Dies wäre ohne Abweichungserklärung nicht mehr möglich, wenn der Aufsichtsrat bei einem Zwei-Personen-Vorstand eine Zielgröße von mehr als 0 Prozent festlegen würde.

Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand der JENOPTIK AG eine Zielgröße von 16,7 Prozent innerhalb einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2017 beschlossen. Diese Zielgröße entspricht dem aktuellen Stand, schließt aber eine Erhöhung des Frauenanteils auf dieser Führungsebene nicht aus. Der Vorstand wird bei etwaigen Vakanz in der ersten Führungsebene ebenfalls unter Beachtung der fachlichen Eignung und persönlichen Integrität die oder den aus seiner Sicht jeweils am besten geeignete Kandidatin oder Kandidaten unabhängig von der Frage des Geschlechts bestellen.

Eine Zielgröße für die zweite Führungsebene wurde nicht festgelegt, da die JENOPTIK AG als reine Holdinggesellschaft über flache Führungsstrukturen verfügt und es daher keine durchgehende zweite Führungsebene gibt.