



MORE LIGHT

UN Global Compact
Fortschrittsbericht 2022
der JENOPTIK AG

Vorwort der Unternehmensführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich freue mich, bestätigen zu können, dass Jenoptik dem UN Global Compact beigetreten ist und sich verpflichtet, den zehn Prinzipien der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung umfassend nachzukommen. Als neues Mitglied des UN Global Compact unterstützen und respektieren wir die Teilnahmebedingungen, einschließlich der Verpflichtung, den jährlichen Fortschrittsbericht (Communication on Progress, CoP) vorzulegen. Wir setzen uns dafür ein, den UN Global Compact und seine Prinzipien zu einem Teil unserer Strategie, Unternehmenskultur und unserer täglichen Arbeitsabläufe zu machen.

Mit dem Beitritt zum UN Global Compact möchten wir einmal mehr zeigen, dass Nachhaltigkeit ein Kern unserer unternehmerischen Verantwortung ist. Wir glauben, ein sinnvoller Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit vertrauenswürdigen Partnern ist für den langfristigen Erfolg entscheidend.

Für uns als international agierender Technologie-Konzern ist Innovation eine treibende Kraft und Grundlage für unseren Geschäftserfolg. Mit unserem Know-how und innovativen Produkten leistet Jenoptik als „Enabler“ einen wichtigen Beitrag für die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen und ermöglicht unseren Kundinnen und Kunden, effizienter und nachhaltiger zu mehr Ressourcenschonung und Klimaschutz beizutragen. Für unser nachhaltiges Handeln wurden wir 2021 beispielsweise durch das niederländische Unternehmen ASML mit dem Sustainability Excellence Award ausgezeichnet, insbesondere für die Wiederverwendung von Elektronikbauteilen durch hoch-standardisierte Reparaturprozesse. Für Jenoptik ist der Award Bestätigung und Ansporn zugleich, diesen Pfad weiter konsequent zu bestreiten.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, auch zukünftig an der Erreichung der Ziele des Global Compact der Vereinten Nationen mitzuwirken und unsere Unternehmenskultur sowie unser tägliches Geschäft stets nach den oben genannten Grundsätzen zu gestalten. Bereits unternommene und zukünftig geplante Entwicklungen unseres Unternehmens stellen wir Ihnen mit diesem Fortschrittsbericht näher vor.

Mit freundlichen Grüßen
Dr. Stefan Traeger
Vorsitzender des Vorstands



„Wir setzen uns dafür ein, den UN Global Compact und seine Prinzipien zu einem Teil unserer Strategie, Unternehmenskultur und täglichen Arbeitsabläufe zu machen.“

Dr. Stefan Traeger
Vorsitzender des Vorstands

Über Jenoptik

Jenoptik ist ein global agierender Technologie-Konzern und optische Technologien sind die Basis unseres Geschäfts. Zu unseren Schlüsselmärkten zählen vor allem die Halbleitersausrüstung, Medizintechnik, Automotive und Maschinenbau sowie Verkehr. Rund 4.300 Mitarbeiter arbeiten bei Jenoptik weltweit, Hauptsitz und Produktionsschwerpunkt des Konzerns ist Jena (Deutschland), gefolgt von den USA und China. Die JENOPTIK AG ist an der Deutschen Börse in Frankfurt notiert und wird im SDax und TecDax geführt. Im Geschäftsjahr 2021 erzielte Jenoptik mit den fortgeführten Geschäftsbereichen einen Umsatz von 750,7 Mio Euro.

Jenoptik ist in den beiden auf Photonik basierenden Divisionen Advanced Photonic Solutions und Smart Mobility Solutions aktiv. Die insbesondere auf den Automobilmarkt ausgerichteten Geschäftsaktivitäten werden innerhalb des Jenoptik-Konzerns als eigenständige Marken geführt.

Nachhaltigkeit bei Jenoptik

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und bereits gut in der Organisation verankert. Wir steuern bei Jenoptik nicht nur nach finanziellen Kennzahlen, sondern orientieren uns auch an nicht-finanziellen KPIs (Key Performance Indicators). Unsere Nachhaltigkeitsziele finden in der Vorstandsvergütung Berücksichtigung und fließen in unsere Konzernfinanzierung ein.

Durch unsere Produkte und Lösungen leisten wir als „Enabler“ einen Beitrag zu mehr Umweltschutz und Ressourcenschonung bei unseren Kunden. So tragen wir dazu bei, die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung zu erreichen. Wir steigern durch unsere Biophotonics-Produkte Gesundheit und Wohlbefinden (SDG 3), tragen durch unsere Verkehrssicherheit zur Schaffung nachhaltiger Städte und Gemeinden bei (SDG 11), stärken Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9) und ermöglichen durch Smart Manufacturing eine verantwortungsvolle Produktion (SDG 12). Wir fördern mehr Diversität und Vielfalt bei unseren Mitarbeitern (SDG 5) und intensivieren weiter unsere Anstrengungen zur Reduzierung von Treibhausgasen (SDG 13).

Wesentlichkeitsanalyse

Jenoptik steht im kontinuierlichen Dialog mit ihren Stakeholdern. In Form einer Online-Befragung erfolgte 2020 eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse durch eine unabhängige Bewertung aller nichtfinanziellen Aspekte, die für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung wesentlich sind – sowohl aus Jenoptik-Sicht als auch aus Sicht der jeweiligen externen Zielgruppen (Kunden und Geschäftspartner, Lieferanten, Mitarbeiter, Aktionäre, Investoren sowie der breiten Öffentlichkeit). Die Ergebnisse der Gesamtbewertung sind in der Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst und werden regelmäßig überprüft. An Bedeutung zugenommen haben Themen wie ein nachhaltiges Lieferanten- sowie Energiemanagement und die Reduktion der CO₂-Emissionen. Die Jenoptik-Wesentlichkeitsmatrix bildet die Basis aller langfristig angelegten ESG-Aktivitäten und fließt mit in die Unternehmensstrategie ein.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Verantwortungsvolle Unternehmensführung und gesetzes-treues, regelkonformes Verhalten sind für Jenoptik in einem globalisierten Marktumfeld selbstverständlich. Auf dieser Basis treffen wir unternehmerische Entscheidungen und achten stets darauf, dass unser Handeln im Einklang mit Vorschriften, Gesetzen, unseren Werten sowie Umwelt und Gesellschaft steht.

Als Hightech-Unternehmen unterstützen wir unsere Kunden, um mit exzellenten Produkten und Lösungen auf internationalen Märkten erfolgreich zu sein. Wir streben dabei ein Höchstmaß an Qualität an, und zwar nicht nur in unseren Prozessen, sondern auch im Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern und untereinander. Wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles Handeln sind dabei zwei untrennbar miteinander verbundene Ziele von Jenoptik.

Die Einhaltung von national und international anwendbarem Recht ist für uns selbstverständlich. Orientierung für regelkonformes Verhalten bietet neben unseren Konzernrichtlinien der „Jenoptik-Verhaltenskodex für Mitarbeiter“, der die wichtigsten Verhaltensgrundsätze zusammenfasst. Er setzt Mindeststandards, gibt Orientierung für die ethischen und rechtlichen Fragen der täglichen Arbeit, schafft Transparenz und ist wegweisend in Konfliktsituationen. Um ein konzernweit einheitliches Verständnis von Compliance-Standards sicherzustellen, stehen unser Compliance- und Risiko-Managementsystem in enger Verbindung miteinander. Beide Systeme ergänzen sich, bündeln umfassende Maßnahmen und gewährleisten, dass unternehmerisches Handeln jederzeit im Einklang mit geltendem Recht und internen Vorgaben steht. Hierfür schulen wir unsere Mitarbeiter in Compliance-Fragen und führen gemäß eines risikoorientierten Ansatzes Screenings unserer Geschäftspartner durch („Third Party Due Diligence“). Das interne Richtlinien- und Kontrollsystem vermittelt unseren Mitarbeitern die für ihre täglichen Geschäftsentscheidungen notwendigen Rahmenbedingungen.

T1 Für Jenoptik wesentliche Themen

| Mitarbeiter | Umwelt | Soziales Engagement | Menschenrechte | Anti-Korruption | Sonstige Themen |
|--|---|---|--|---|--|
| Unternehmenskultur | Energiemanagement | Gesellschaftliches Engagement in Wissenschaft, Bildung, Kunst & Kultur sowie sozialen Projekten | Einhaltung von Menschenrechten und sozialen Standards in der Lieferkette | Verantwortungsvolle Geschäftsbeziehungen und faire Geschäftspraktiken | Innovation: Umweltfreundliche Produkte und effizienter Materialeinsatz |
| Personalentwicklung | Reduktion der CO ₂ -Emissionen | | Nachhaltiges Lieferantenmanagement | Integrität und Compliance | Innovationsfreundliches Umfeld |
| Recruiting und Attraktivität als Arbeitgeber | Wassermanagement | | | Datenschutz | Kundenzufriedenheit |
| Faire Arbeitsbedingungen | Ressourcenschonung | | | Datensicherheit | |
| Arbeitssicherheit | | | | | |

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Umweltschutz

Korruptionsprävention

Menschenrechte

» Kurz gesagt «

Chancengleichheit und die Wahrung von Menschenrechten sind für uns selbstverständlich. Wir fördern eine Kultur des verantwortungsvollen Umgangs miteinander.

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Bewertung, Prinzipien und Ziele

Die Achtung von **Menschenrechten** ist wesentlicher Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements und hat für Jenoptik hohe Priorität, insbesondere **in der Lieferkette**. Jenoptik unterstützt und respektiert die international verkündeten Menschenrechte, bekennt sich zur Einhaltung international anerkannter Standards und toleriert keine Formen von Sklaverei, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel oder Ausbeutung in der eigenen Geschäftstätigkeit oder Lieferkette. Unser übergeordnetes Ziel ist es, in keiner Phase der Herstellung unserer Produkte Menschenrechtsverletzungen zu begehen oder daraus einen Vorteil zu ziehen. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung und Achtung international anerkannter Menschenrechtsstandards wie beispielsweise dem Slavery and Human Trafficking Statement. Jeweils eigene Verhaltenskodizes für Vertriebspartner und für Lieferanten definieren die Anforderungen des Jenoptik-Konzerns an unsere Geschäftspartner und verpflichten sie zur Einhaltung national und international geltender Gesetze, Regelungen und Standards. Ein Verstoß gegen diese Grundsätze kann bei Lieferanten und Partnern eine Beendigung der Zusammenarbeit rechtfertigen.

Jenoptik ermutigt seine Mitarbeiter, mutmaßliche oder tatsächliche Vorkommnisse unangemessener, unethischer oder rechtswidriger Ereignisse im Zusammenhang mit Menschenrechten zu melden. Hierfür steht unseren internen und auch externen Stakeholdern ein Beschwerdemechanismus zur Verfügung. Spezifische Richtlinien für das Whistleblowing regeln die Aufbau- und Ablauforganisation für die Bearbeitung von Hinweisen.

Sorgfaltspflicht bei Konfliktmineralien: Die Beschaffung von Mineralien, insbesondere aus instabilen Regionen der Welt, kann zur Finanzierung von Konflikten und somit zur Verletzung von Menschenrechten führen. Aus diesem Grund enthalten unsere Einkaufsprozesse verpflichtende Forderungen an Lieferanten zur verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien und Produkten. So wollen wir sicherstellen, dass Konfliktmineralien unter Berücksichtigung der Menschenrechte, der Notwendigkeit zur Konfliktvermeidung und dem Wunsch, die Entwicklung durch Lieferkettenpraktiken zu unterstützen, beschafft werden.

Auch für unsere **Mitarbeiter** ist die Einhaltung der Menschenrechte durch die Bindung an unseren Verhaltenskodex selbstverständlich und dieser ist jederzeit im Intranet abrufbar. Mitarbeiter des Jenoptik-Konzerns werden zur Teilnahme an Online-Schulungen verpflichtet. Der Verhaltenskodex und die Konzernrichtlinien sind Gegenstand des Arbeitsvertrags und verpflichten somit unsere Mitarbeiter unter anderem auch auf die Wahrung von Menschenrechten. Ein Verstoß gegen diese Grundsätze kann bei Mitarbeitern arbeitsrechtliche Konsequenzen rechtfertigen. Zu guter Letzt sind die Beauftragten des Qualitätsmanagements auch Ansprechpartner für Rückfragen sowie das Anzeigen von Vorkommnissen möglicher Menschenrechtsverletzungen.

Umsetzung

Um die Transparenz in der **Lieferkette** weiter zu steigern, Verstöße zu erkennen und risikobehaftete Geschäftspartner rechtzeitig zu identifizieren, implementierte Jenoptik 2021 eine zentrale Plattform zum konzernweiten Lieferantenscreening bzgl. der Einhaltung verschiedener Nachhaltigkeitskriterien. Eine Zusammenarbeit erfolgt nur mit denjenigen Geschäftspartnern, die die Compliance-Erklärung von Jenoptik – oder eine als gleichwertig anerkannte – akzeptieren.

2021 wurde eine neue Kennzahl, die sogenannte CSR-Rate (Corporate Social Responsibility-Rate) eingeführt, die den prozentualen Anteil der Lieferanten von Produktionsmaterialien mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro angibt, bei denen vollständige und als unkritisch bewertete CSR Self-Assessments vorliegen. Diese decken in Form von Fragebögen die Themen Umweltschutz, Compliance Management, Menschenrechte und das Verbot von Kinderarbeit, Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit sowie Anti-Korruption und Nachhaltigkeit in der Lieferkette ab. Die Befragung wird über die Nachhaltigkeits- und Compliance-Plattform gesteuert. Bei nicht vollständig ausgefüllten oder mangelhaft bewerteten Self-Assessments wird im Dialog mit den Lieferanten die Ursache ermittelt und gemeinsame Maßnahmen zur Verbesserung der Bewertung eingeleitet. Letztendlich ist ein Abbruch der Lieferbeziehung nicht ausgeschlossen. 2021 lag die CSR-Rate bei 38 Prozent. Bis 2022 soll die CSR-Rate 40 Prozent, bis 2025, 50 Prozent betragen. Jenoptik arbeitet derzeit aktiv an der Erfüllung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und wird diesen nachkommen.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind wesentliche Elemente, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Sie sind in betrieblichen Prozessen des Konzerns integriert, um Risiken, die zu einer Gefährdung der Mitarbeiter führen können, frühzeitig zu erkennen und zu minimieren. Wir sehen es als unsere Aufgabe, dass Grundbedürfnis unserer Mitarbeiter nach Sicherheit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter betrieblich zu organisieren, wird als unternehmerische Verantwortung im Konzern und in den Gesellschaften wahrgenommen. Der Bereich Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) ist als Bestandteil des Corporate Real Estate Managements im Verantwortungsbereich des Finanzvorstands angesiedelt und steht allen Gesellschaften beratend zur Seite, koordiniert die Aufgaben und unterstützt den Vorstand bei der Durchsetzung von Maßnahmen. Quartalsweise finden im Konzern und in den Gesellschaften Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse statt. Die Unterweisungen der Mitarbeiter zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden jährlich durchgeführt. An allen deutschen Standorten haben rund zehn Prozent der Beschäftigten eine Ausbildung als Ersthelfer.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird zentral in der Personalabteilung gesteuert und in allen Gesellschaften umgesetzt. Der Kooperationsvertrag mit der Techniker Krankenkasse sowie der Aufbau von lokalen „Steuerkreisen Gesundheit“ unterstützen die Durchführung der Maßnahmen und Mitarbeiterangebote vor Ort, die trotz der Pandemie fortgesetzt wurden.

Die Zahl der meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle belief sich in Deutschland 2021 auf eine Quote von 9,1 (i. Vj. 11,4) je 1.000 Mitarbeiter. Für den Gesamtkonzern lag die Quote bei 9,5. Damit liegt Jenoptik im Vergleich zu den anderen Mitgliedern der Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse weiterhin deutlich unter dem Durchschnitt von 19,5 im Jahr 2020.

Arbeitsnormen

» Kurz gesagt «

Im Know-how und der Erfahrung unserer Mitarbeiter, in ihrer Leistungsbereitschaft und dem Respekt für Vielfalt und Chancengerechtigkeit sehen wir wichtige Wertbeiträge für eine attraktive und dialogorientierte Unternehmenskultur.

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Bewertung, Prinzipien und Ziele

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen: Unsere Beschäftigten haben das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren – unabhängig davon, ob die Koalitionsfreiheit gesetzlich geschützt ist. Mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften arbeiten wir dabei konstruktiv zusammen. Wichtige Partner sind die Betriebsräte an unseren Standorten. Konzernweit bestehen für die Mehrheit unserer Beschäftigten kollektivrechtliche Vereinbarungen. In Nicht-tariflich-gebundenen Konzerngesellschaften wird in Anwendung des lokalen Rechts die betriebliche Mitbestimmung explizit gewünscht und mit den Interessenvertretern konstruktiv zusammengearbeitet. In gemeinsam besetzten Gremien informieren wir die Arbeitnehmervertreter regelmäßig über die wirtschaftliche Lage und über alle wichtigen Veränderungen des Konzerns. Für den Fall, dass sich unsere unternehmerischen Entscheidungen auf die Beschäftigten auswirken, treffen wir Vereinbarungen mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen. In Deutschland sind hierzu umfangreiche Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz verankert. Bei entscheidenden Veränderungen unterrichten wir unsere Beschäftigten frühzeitig. Weiterhin sind Vertreter der Belegschaft, der Gewerkschaft und der Interessenvertretung der Leitenden Angestellten mit insgesamt der Hälfte aller Sitze im Aufsichtsrat der JENOPTIK AG vertreten.

Im „Verhaltenskodex für Jenoptik-Mitarbeiter“ ist die Ablehnung jeder Form von Ausbeutung sowie Missachtung von Menschenrechten wie insbesondere **Zwangs- und Kinderarbeit** und die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und gesetzlicher Mindestlöhne verankert. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der jeweils anwendbaren Gesetze zu Arbeitszeiten und Arbeitssicherheit und respektieren die persönliche Würde jedes Einzelnen. Eine Ungleichbehandlung, Benachteiligung oder **Diskriminierung** einzelner Personen wegen beispielsweise Rasse, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, Familienstand oder sexueller Identität wird bei Jenoptik nicht toleriert. Eine gesonderte Verantwortung kommt den Führungskräften zu. Die Erstellung und Überprüfung von Konzernrichtlinien erfolgen anhand eines standardisierten Prozesses. Alle Konzernrichtlinien werden vom Vorstand verabschiedet.

Diversität und Beseitigung von Diskriminierung: Mit ihrer Erfahrung und ihrem Wissen sind unsere Mitarbeiter ein essentieller Garant für den wirtschaftlichen Erfolg von Jenoptik. Als Arbeitgeber stehen unsere Unternehmenswerte **open, driving, confident** und eine dialogorientierte Unternehmenskultur im Fokus, die von Eigeninitiative sowie Respekt für Vielfalt und Chancengleichheit geprägt ist. Innovation und eine offene, agile Unternehmenskultur brauchen Diversität. Wir wollen als Unternehmen Unterschiedlichkeit und Vielfalt in allen Bereichen nutzen, um Kreativität zu fördern und Innovationen hervorzu- bringen.

Wir haben uns unter anderem zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung, Einhaltung international anerkannter Menschenrechtsstandards und Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen verpflichtet. Diese Verpflichtung können wir nur erfüllen, wenn alle unsere Mitarbeiter hierzu beitragen. Daher ist jeder einzelne Mitarbeiter insbesondere dazu verpflichtet

- die persönliche Würde jedes Einzelnen zu respektieren;
- Handlungen oder Äußerungen, die andere Personen aufgrund von Rasse, 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, zu unterlassen;
- international anerkannte Menschenrechtsstandards sowie
- Gesetze und interne Bestimmungen zu Mindestlohn, Arbeitszeiten und Arbeitssicherheit unbedingt einzuhalten.

Jenoptik verpflichtet sich außerdem zu Maßnahmen, um Diskriminierung im Allgemeinen zu unterbinden. Wir fördern kulturelle Vielfalt und individuelle Fähigkeiten. Die Geschäftsleitung zeigt daher eine klare sowie erkennbare Haltung zum Thema Antidiskriminierung und verlangt von Mitarbeitern – verankert im Verhaltenskodex für Mitarbeiter – ein respektvolles sowie faires Verhalten gegenüber Kunden, Kollegen und Lieferanten. Mitarbeiter der Jenoptik an Standorten in Deutschland werden durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor Diskriminierung und Belästigung geschützt. Die Einhaltung der Regelungen des AGG wird von jedem Mitarbeitenden bei Eintritt ins Unternehmen anerkannt und von allen Beschäftigten geachtet.

Umsetzung

Zur Achtung der Menschenrechte sowohl intern also auch in unserem externen Einflussbereich ergreifen wir verschiedene Maßnahmen. Bei Jenoptik gilt ein striktes Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit gemäß den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dieses Verbot wird weltweit verbindlich durch unseren Verhaltenskodex festgelegt.

Aspekte der Menschenrechte finden sich außerdem im Verhaltenskodex für unsere Lieferanten. Zur Meldung von wesentlichen Verstößen, bei denen eine vertrauliche Behandlung gewahrt werden muss, steht allen Mitarbeitern ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing-System) im Jenoptik-Intranet, per Telefon oder via E-Mail zur Verfügung. Ab 2022 können auch externe Stakeholder dieses Hinweisgebersystem im Internet für Meldungen nutzen.

Um die Grundsätze des Verhaltenskodex allen Mitarbeitenden vertraut zu machen und regelmäßig in Erinnerung zu rufen, führt Jenoptik wiederkehrende Compliance-Schulungen durch. Unser Ansatz ist es, spezielle und auf die Mitarbeitergruppen zugeschnittene Schulungen anzubieten. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, an den individuell vorgesehenen Schulungen teilzunehmen.

In der Personalarbeit sind Initiativen zur Steigerung der Diversität unserer Belegschaft sowie der Attraktivität von Jenoptik als Arbeitgeber ein zentrales Thema. Jenoptik verfolgt mit hoher Priorität und Unterstützung vom Vorstand viele Initiativen, die mehr Diversität und die Karriere von Frauen und damit eine moderne Unternehmenskultur fördern. Ein globales und divers besetztes Diversity-Council steuert das Thema intern. Beispielsweise sollen Führungspositionen im Konzern stärker mit internationalen Mitarbeitern und Frauen besetzt werden – gemessen in der Diversity-Rate, die bis 2022 auf 30 Prozent und bis 2025 auf 33 Prozent steigen soll. 2021 betrug die Diversity-Rate 28,6 Prozent (i.Vj. 27,8 Prozent). Als Aufsteiger des Jahres beim Frauen-Karriere-Index (FKi) 2020 und Unterzeichner der Charta der Vielfalt fördert Jenoptik die Vielfalt im Unternehmen und treibt den kulturellen Wandel voran. Unseren Beschäftigten bieten wir attraktive Rahmenbedingungen, zahlreiche Vergünstigungen in den Bereichen Einkauf, Familie, Gesundheit und Freizeit wie Dienstfahrrad-Leasingangebote, Job-Ticket, Kooperationen mit Fitnessstudios, mobiles Arbeiten oder je nach Reisetätigkeit die Bahncard sowie vielfältige individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Wir fördern Mitarbeiter, die Dinge vorantreiben und den Willen zum Erfolg haben. Denn nur engagierte und neugierige Menschen mit neuen Ideen können Herausragendes leisten.

Umweltschutz

» Kurz gesagt «

Das Nachhaltigkeitsverständnis von Jenoptik beruht auf der Überzeugung, dass die wirtschaftlichen Ziele des Unternehmens und damit ein dauerhaftes profitables Wachstum nur durch verantwortungsvolles Verhalten im Einklang mit der Umwelt und der Gesellschaft erreicht werden können.

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Bewertung, Prinzipien und Ziele

Der **Schutz der Umwelt** hat für uns hohe Priorität und wir sehen es als unsere unternehmerische Verantwortung, im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft nachhaltig zu wachsen und effizient mit Ressourcen und Energie umzugehen. Als „Enabler“ ermöglichen wir durch unsere Produkte unseren Kunden ressourcenschonendes, effizientes und nachhaltiges Handeln. Auch unsere Lieferanten und Vertragspartner werden im Verhaltenskodex zur Einhaltung der geltenden Vorschriften verpflichtet, um Umweltrisiken zu minimieren.

Umweltmanagement ist fester Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Als produzierendes Unternehmen richtet sich unser Fokus dabei auf

- ein effizientes Ressourcenmanagement, um den Energieverbrauch und entsprechende Treibhausgasemissionen im Rahmen unserer Möglichkeiten zu reduzieren,
- Materialien schonend und sicher einzusetzen,
- Abfälle weitgehend zu vermeiden,
- bereits im Entwicklungsprozess auf umweltfreundliche Gestaltung und sparsame Nutzung von Ressourcen zu achten und
- durch eine geregelte Wiederverwertung und Entsorgung die Belastung für Mensch, Umwelt und Natur zu minimieren.

Bei allen Neubauten, Erweiterungen und Modernisierungen der Produktion erfüllen wir die gesetzlichen Natur- und Umweltschutzvorgaben und gehen zum Teil darüber hinaus. So regeln zum Beispiel das neue Gebäudeenergiegesetz (GEG) sowie das Gebäude-Elektromobilitätsinfrastruktur-Gesetz (GEIG) Themen wie Wärmerückgewinnung, Dämmung oder Ladeinfrastruktur und verpflichten Unternehmen zu deren Umsetzung.

Arbeits- Gesundheits- und Umweltschutzthemen sind im Verantwortungsbereich des Finanzvorstands angesiedelt. Hier werden konzernweit Ziele und Rahmenbedingungen festgelegt und Managementsysteme in die Geschäftsprozesse integriert. Die operative Umsetzung erfolgt in den Divisionen. Der zentrale Umweltbeauftragte koordiniert, unterstützt und berät bei Bedarf; Abfallbeauftragte kümmern sich um alle Belange in Verbindung mit der Vermeidung, Entstehung, Verwertung und Entsorgung gefährlicher und nicht gefährlicher Abfälle. Die kontinuierliche Überprüfung, regelmäßige interne Audits und externe Zertifizierungen sorgen dafür, dass die Systeme den Anforderungen entsprechen. Je nach Umweltrelevanz sind ausgewählte Jenoptik-Gesellschaften nach der Umweltmanagement-Norm ISO 14001 zertifiziert. Für die deutschen Standorte der Divisionen erfolgte eine Matrixzertifizierung.

Um das **Ziel** der internationalen Klimapolitik zu unterstützen und die globale Erwärmung zu beschränken, will Jenoptik aktiv zur Reduktion der CO₂-Emissionen beitragen, auch wenn der Technologie-Konzern nicht zu den energieintensiven Branchen zählt. Jenoptik hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2025 die CO₂-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2019 um 30 Prozent zu senken. Bei der Definition des CO₂-Ziels hat sich Jenoptik eng an den Vorgaben der Science Based Targets Initiative orientiert, die den Anstieg der weltweiten Durchschnittstemperatur entsprechend den Vorgaben des internationalen Pariser Klimaschutzabkommens auf deutlich unter 1,5 Grad Celsius begrenzen. Die Einsparungen umfassen die direkten Emissionen, die Jenoptik selbst freisetzt (Scope 1), sowie die indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2). Konkrete Maßnahmen beinhalten den weiteren Ausbau des konzernweiten Ökostrom-Anteils sowie diverse Energieeffizienzmaßnahmen an den Jenoptik-Standorten weltweit, wie zum Beispiel die Umrüstung auf sensorgesteuerte LED-Beleuchtung, der Einbau energiesparender Heiz- und Klimatechnik, die Installation einer PV-Anlage, Wärmerückgewinnung in den Lüftungsanlagen und Maßnahmen für einen reduzierten Wasserverbrauch. Der Ökostrom-Anteil der Hauptstandorte soll bis 2022 auf 70 Prozent, bis 2025 auf 75 Prozent des Gesamtstrombedarfs steigen, der Fuhrpark um Fahrzeuge mit alternativen Antrieben erweitert und an den Standorten eine entsprechende Infrastruktur zum Laden aller batteriebetriebenen Fahrzeuge geschaffen werden.

Initiativen: Um das Umweltbewusstsein im Unternehmen zu fördern, können Mitarbeiter konzernweit an einem Nachhaltigkeitswettbewerb mit Schwerpunkt „Umweltschutz“ ihren individuellen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit bei Jenoptik leisten und ihre Projekte in den Kategorien

- Abfall/ Recycling/ Kreislaufwirtschaft,
- Ressourcenschonung,
- Energie- bzw. CO₂-Einsparung sowie
- Bio-Diversität umsetzen.

Das klare Bekenntnis des Managements zu mehr Nachhaltigkeit wird in den vielen **Nachhaltigkeitszielen** deutlich, die zum Teil **in der Vorstandsvergütung und Konzernfinanzierung berücksichtigt** werden. Sowohl das im März 2021 platzierte Schulscheindarlehen über 400 Millionen Euro als auch der im Dezember 2021 folgende Konsortialkredit über 400 Millionen Euro sind an den ESG-Zielen Diversity-Rate, Ökostrom-Rate sowie der CSR-Rate des Konzerns ausgerichtet. In der Vorstandsvergütung soll die langfristige und nachhaltige Entwicklung durch die Gewährung eines mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteils und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in der einjährigen variablen Vergütung gefördert werden.

Schulungen zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen

relevanter Bereiche finden regelmäßig statt, steigern das Umweltbewusstsein und sensibilisieren unsere Mitarbeitenden in Sachen Nachhaltigkeit. Dies führt im Arbeitsumfeld zu Prozessverbesserungen. Am Standort Triptis konnten beispielsweise mehr Kunststoffmaterialien in den Recyclingprozess zurückgeführt und so Ressourcen geschont, Ausgaben für Entsorgung vermieden und sogar Einnahmen erzielt werden.

Auf Produktebene agiert Jenoptik als „**Enabler**“ und spielt als Nachhaltigkeitspartner unserer Kunden eine entscheidende Rolle bei der Transformation in Richtung CO₂-Neutralität. Mit unserem Know-how und den Produktangeboten sind wir in der Lage, unseren Kunden ein effizienteres und nachhaltigeres Handeln zu ermöglichen und zu mehr Ressourcenschonung und Klimaschutz beizutragen – im Einklang mit den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen (SDGs). Ausgewählte Beispiele verdeutlichen dies:

- Jenoptik Verkehrstechnik erhöht die Verkehrssicherheit auf Straßen und öffentlichen Plätzen, schafft widerstandsfähige Infrastrukturen und nachhaltigere Städte durch Reduzierung von Unfällen, Umweltverschmutzung und Lärmbelästigung (SDG 9 + 11).
- Unsere Biophotonics-Produkte steigern Gesundheit und Wohlbefinden der Gesellschaft (SDG 3). Jenoptik-Laser werden in der Augenheilkunde beispielsweise zur Behandlung des Grünen Stars eingesetzt und optische Systeme verbessern die Bildgebung und Diagnostik in der Echtzeit-Krankheitserkennung.
- Unsere optischen Systeme für die Halbleiterausrüstung oder Informations- und Datenübertragung ermöglichen effiziente und zeitsparende Produktionsprozesse und leisten einen Beitrag zur Ressourcenschonung (SDG 12).

Umsetzung

Durch den gezielten Einkauf von erneuerbaren Energien bezieht Jenoptik deutschlandweit fast ausschließlich Ökostrom aus europäischer Wasserkraft, der mit Herkunftsnachweisen belegt ist. Auch unsere internationalen Standorte werden sukzessive auf erneuerbare Energieträger umgestellt. Durch diese Maßnahmen konnte der Ökostrom-Anteil in den letzten beiden Jahren erheblich gesteigert werden. Unser Ziel, den Ökostrom-Anteil unserer Hauptstandorte bis 2022 auf 70 Prozent und bis 2025 auf 75 Prozent vom Gesamtstrombedarf zu steigern, haben wir damit im Berichtsjahr 2021 bereits erreicht. 2021 konnte der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstrombedarf aufgrund der Umstellungen weiterer Standorte auf Ökostrom auf 76,4 Prozent gesteigert werden (2020: 70,7 Prozent). Die CO₂-Emissionen werden auf Basis des Medienverbrauchs (Strom, Fernwärme, Gas, Heizöl, Holzpellets) aller wesentlichen Hauptstandorte ermittelt. Die konzernweiten CO₂-Emissionen reduzierten sich 2021 um 16,1 Prozent auf 7.713 Tonnen (2020: 9.194 Tonnen). Bezogen auf das Basisjahr 2019 hat sich der CO₂-Ausstoß 2021 damit bereits um 24,1 Prozent reduziert (2020: Reduktion um 9,5 Prozent).

Die Umrüstung der bestehenden Beleuchtung auf LED-Beleuchtung wird an mehreren Standorten weltweit in laufenden Umbaumaßnahmen unter kosten- und umweltschonenden Aspekten geprüft und sukzessive umgesetzt. 2021 wurden beispielsweise die Außenanlagen am Standort Triptis auf LED umgestellt, so dass bei höherer Lichtausbeute 75 Prozent weniger Strom verbraucht wird. Durch den sukzessiven Aufbau eines E-Ladenetzes – insbesondere am Hauptstandort in Jena und darüber hinaus – wurde im Jahr 2021 die Basis für einen Fuhrpark mit alternativen Antriebstechnologien geschaffen.

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

Projekte aus dem Nachhaltigkeitswettbewerb 2021:

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

Um die **Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien** zu beschleunigen, spielt die Stärkung der Innovationskultur eine wichtige Rolle. Um das gesamte Potenzial unseres Unternehmens auszuschöpfen, sind Kommunikation, Vernetzung und die Weitergabe von Wissen ein zentrales Mittel. Jenoptik nutzt hier zum Beispiel Best-Practice Communities, kreatives Co-Working und Mitarbeiter-Podcasts für Technologie und Innovation. Als Highlight wurde im Herbst 2021 die „Innovationswerkstatt“ in Kooperation mit dem lokalen Optikverband Optonet e.V., dem Co-Working Space Kombinat01 und der Handelshochschule Leipzig (HHL) durchgeführt. In einem kreativen Denk- und Austauschprozess wurden Start-up-Konzepte und spannende Lösungsideen zu konkreten Herausforderungen zu den drei Themengebieten „Quantentechnologie“, „Nachhaltigkeit“ und „Digitalisierung“ entwickelt.

Korruptionsprävention

» Kurz gesagt «

Wir akzeptieren keine Form von unzulässiger Einflussnahme und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern.

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Bewertung, Prinzipien und Ziele

Jenoptik bekämpft jede Form von aktiver und passiver Korruption und erwartet dies auch von allen Geschäftspartnern. Themenspezifische Schulungen und Richtlinien sollen eine hinreichende Sensibilisierung und einen rechtssicheren Umgang mit diesem Thema innerhalb des Konzerns sicherstellen. Ein Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeiter des Jenoptik-Konzerns gleichermaßen verbindlich ist, setzt Mindeststandards und dient als Orientierungsrahmen, um ein Höchstmaß an Integrität sowie ethischen und rechtlichen Standards bei Jenoptik sicherzustellen. Um die Transparenz in der Lieferkette weiter zu steigern, ist der Verhaltenskodex für Lieferanten ein wesentlicher Bestandteil aller Lieferantenverträge. Der Lieferant verpflichtet sich, keine Bestechung oder Bestechlichkeit sowie sonstiges korruptes Verhalten zu tolerieren. Im Zusammenhang mit der Erbringung von Leistungen für Jenoptik sind alle anwendbaren nationalen und internationalen Anti-Korruptionsgesetze (zum Beispiel UK Bribery Act, Foreign Corrupt Practices Act) einzuhalten.

Umsetzung

Durch unsere regelmäßigen, wiederkehrenden Online-Schulungen und Präsenzveranstaltungen für unsere in- und ausländischen Unternehmenseinheiten werden Jenoptik-Mitarbeiter für compliance-relevante Themengebiete wie Korruptionsprävention, Kartellrecht, Exportkontrolle, Informationssicherheit sowie Datenschutz, sensibilisiert. So schaffen wir ein unternehmensweit einheitliches Verständnis unserer Compliance-Standards und der Grundsätze unseres Verhaltenskodex.

Neben den Trainingskursen, die im Rahmen unseres Onboardings für neue Mitarbeiter durchgeführt werden, ist jeder Jenoptik-Mitarbeitende verpflichtet, an den individuell vorgesehenen Schulungen teilzunehmen. Unser Ansatz ist es, spezielle und auf die Mitarbeitergruppe zugeschnittene Schulungen anzubieten. Hierfür stellt Jenoptik ein umfassendes und qualitativ hochwertiges E-Learning Angebot zur Verfügung. Wir verfolgen das Ziel, Inhalte zu wichtigen und aktuellen Compliance-Themen kontinuierlich zu schulen und unsere Compliance-Kultur zu kommunizieren. Darüber hinaus hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, bei fachspezifischen Fragen den Zentralbereich Compliance & Risk über unterschiedliche Wege zu kontaktieren.

Jenoptik ermutigt seine Mitarbeiter, Fälle von unangemessenen, unethischen oder illegalen Ereignissen im Zusammenhang mit Korruption zu melden. Es wurde ein gesetzeskonformes Meldeverfahren implementiert, über das Verstöße gegen gesetzliche Regelungen und interne Richtlinien durch die Bereitstellung eines strukturierten Hinweisgeberprozesses gemeldet werden können. Externe Meldungen von Kunden, Lieferanten, Beratern und sonstigen Geschäftspartnern können seit diesem Jahr ebenso erfolgen

T2 Ausgewählte Compliance-Schulungen

| Kurstitel | Teilnehmerkreis |
|---------------------------------------|---|
| Unbewusste Voreingenommenheit | alle Mitarbeiter |
| Compliance Grundlagen | alle Mitarbeiter |
| Schutz vor Korruption | alle Mitarbeiter |
| Informationssicherheit | alle Mitarbeiter |
| Umgang mit Informationen: Datenschutz | alle Mitarbeiter |
| Fairer Wettbewerb | Teilnehmer aus bestimmten Bereichen oder in bestimmten Funktionen |
| Verantwortung beim Export | Teilnehmer aus bestimmten Bereichen oder in bestimmten Funktionen |

T3 Nichtfinanzielle Ziele und Leistungsindikatoren

| Aspekte | Aspiration | Leistungsindikatoren | Status 2020 | Status 2021 | Ziel |
|-------------|---|--|---------------|----------------|--|
| Mitarbeiter | Wir wollen die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter erhöhen und die Attraktivität von Jenoptik als Arbeitgeber steigern | <ul style="list-style-type: none"> Fluktuation (arbeitnehmerbedingt) Engagement Score Krankenstand | 3,1% | 5,4% | <5% |
| | Wir wollen unsere Diversität und Vielfalt erhöhen und mehr Frauen sowie Mitarbeiter internationaler Herkunft in Führungspositionen beschäftigen | <ul style="list-style-type: none"> Diversity-Rate* | 27,8% | 28,6% | 30% bis 2022 33% bis 2025 |
| | Wir wollen mehr offene Stellen mit eigenen Auszubildenden besetzen | <ul style="list-style-type: none"> Ausbildungsquote Anzahl übernommener Auszubildender (Übernahmequote) | 4,2% 79% | 4,0% 97% | >4% 100% |
| Innovation | Sicherung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, des Umsatzes und des Ertrages durch erfolgreiche Innovationen | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Wir wollen unsere F+E-Leistung einschl. kundenspezifischer Entwicklungen steigern Wir wollen den Umsatzanteil mit Produkten und Plattformen, die in den letzten drei Jahren entwickelt wurden, erhöhen | <ul style="list-style-type: none"> F+E-Leistung Vitality Index | 9% 17,1% | 9% 19,1% | 10% bis 2022 20% bis 2022 22% bis 2025 |
| Umwelt | Reduktion der CO ₂ -Emission: | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Wir wollen den Ökostrom-Anteil unserer Hauptstandorte steigern Wir wollen unsere CO₂-Emissionen reduzieren | <ul style="list-style-type: none"> Ökostrom-Anteil der Hauptstandorte CO₂-Reduktion (Scope 1+2) im Vgl. zum Basisjahr 2019 (10.161 t) | 70,7% 9,5% | 76,4% 24,1% | 70% bis 2022 75% bis 2025 30% bis 2025 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Wir wollen unseren Fuhrpark um Fahrzeuge mit alternativen Antrieben erweitern und eine entsprechende Infrastruktur aufbauen | <ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Fahrzeugen im Fuhrpark mit alternativen Antrieben Anzahl Ladesäulen/ Ladepunkte | 6*** 17*** | 16 L-Säulen | Steigerung L-Punkte |
| Lieferanten | Wir wollen die Transparenz in unserer Lieferkette erhöhen, um den Schutz von Menschenrechten und der Umwelt zu gewährleisten | <ul style="list-style-type: none"> CSR-Rate** | – | 38,0% | 40% bis 2022 50% bis 2025 |

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

** CSR-Rate: Corporate Social Responsibility Rate: prozentualer Anteil aller Lieferanten von Produktionsmaterialien mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro, bei denen vollständige und als unkritisch bewertete CSR Self-Assessments vorliegen

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

Kontakt

Investor Relations & Communications

Telefon +49 3641 65-2291

E-Mail ir@jenoptik.com

www.jenoptik.com

www.twitter.com/Jenoptik_Group

www.linkedin.com/company/jenoptik

www.instagram.com/jenoptik_morelight

Die Inhalte dieser Produktion sprechen alle Geschlechter (m/w/d) gleichermaßen an. Zur besseren Lesbarkeit wird in der Regel die männliche Sprachform (zum Beispiel Kunde, Mitarbeiter) verwendet.