

Nachhaltigkeitserklärung

Allgemeine Angaben

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

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

T36 Liste der Angabepflichten

General Disclosure	ESRS	Seitenverweis
Unser Nachhaltigkeitsverständnis		
Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	BP-1, BP-2	Seite 87
Sustainability-Governance		Seite 88
Rolle und Verantwortlichkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	GOV-1, GOV-2	Seite 88
Nachhaltigkeitsbezogene Leistungen in Anreizsystemen	GOV-3	Seite 92
Erklärung zur Sorgfaltspflicht	GOV-4	Seite 93
Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	GOV-5	Seite 94
Strategie, Ziele, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	SBM-1	Seite 95
Stakeholder-Engagement	SBM-2	Seite 98
Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	IRO-1	Seite 99

Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht/Nachhaltigkeitserklärung erfüllt die Anforderungen an die nach §§ 289b ff. HGB und 315b bis 315c HGB aufgestellte nichtfinanzielle (Konzern-)Erklärung und stellt somit die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung für den Jenoptik-Konzern und die JENOPTIK AG dar. Die erstmalige freiwillige und vollständige Nutzung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Rahmenwerk gem. §§ 315c Abs. 3 i. V. m. 289 HGB erfolgte für die Konzernklärung aufgrund der Bedeutung der ESRS für unsere Stakeholder sowie der durch die Europäische Kommission angenommenen Berichtsstandards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sie erfüllt damit gleichzeitig auch die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Für unsere nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf die JENOPTIK AG nach § 289b HGB haben wir kein Rahmenwerk verwendet, weil für unsere Stakeholder eine ESRS-Nachhaltigkeitserklärung für den Konzern von Relevanz ist.

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

Im Rahmen der Erstanwendung (Phase-in Bestimmungen) nicht berichtet werden lediglich die Angaben zu finanziellen Auswirkungen wesentlicher Impacts, Risiken und Chancen, Angaben im Zusammenhang mit Leiharbeitern sowie der Zahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen infolge von Arbeitsunfällen. Auch die Berichtspflichten gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung in Bezug auf die Offenlegung ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten werden erfüllt, während in den Vorjahren der GRI-Standard als Orientierungshilfe diente und gemäß den Anforderungen des CRS-RL-UG berichtet wurde. Weitere Rechtsvorschriften wurden nicht angewendet.

Die Angaben der Nachhaltigkeitserklärung gelten für den Jenoptik-Konzern und die JENOPTIK AG gleichermaßen und wurden auf konsolidierter Basis erstellt. Der Konsolidierungskreis ist mit dem des Konzernabschlusses identisch. Angaben zu Strategien, Richtlinien, Maßnahmen, Kennzahlen und Zielen beziehen sich sowohl auf die eigene Geschäftstätigkeit als auch, wenn dies erforderlich und wesentlich ist, auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wurde dabei insbesondere bei der Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie der Ermittlung der Scope-3-Emissionen berücksichtigt. Maßnahmen und Ziele beziehen sich bspw. im Bereich Lieferantenmanagement ausschließlich auf die vorgelagerte Wertschöpfungskette. Bereits berichtete Kennzahlen enthalten Vergleichsinformationen des Vorjahres. Bei neu eingeführten Metriken nutzt Jenoptik die Übergangsbestimmung gemäß ESRS 1 und verzichtet auf die Angabe der Vorjahreswerte.

Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen: Kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte entsprechen den üblichen Annahmen von einem bis zu fünf und mehr als fünf Jahren. Schätzungen von Parametern im Zusammenhang mit der Wertschöpfungskette wurden insbesondere bei der Ermittlung der Scope-3-Emissionen angewendet. Dazugehörige Quellen, Grundlagen der Erstellung, der daraus resultierende Genauigkeitsgrad sowie geplante Maßnahmen zur künftigen Verbesserung werden zusammen mit den Ergebnisunsicherheiten im Abschnitt Umweltinformationen/ Scope 3 näher erläutert. Die in diesem Bericht dargestellten Kennzahlen wurden – abgesehen von der Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer – keiner anderweitigen externen Prüfung unterzogen.

Gemäß ESRS 1.119 bzw. § 315b Abs. 1 Satz 3 HGB wird zu einzelnen Aspekten auch auf andere im Konzernlagebericht enthaltene Angaben verwiesen. Die nachfolgende Auflistung zeigt alle für die Nachhaltigkeitserklärung relevanten Bestandteile und Angabepflichten der ESRS, die mittels Verweis aufgenommen wurden. Weiterführende Informationen zu den Angabepflichten und Grundlagen der Vorbereitung sind im Appendix, Abschnitt „Zusätzliche Angaben und Hinweise“ ab Seite 153 enthalten. Von der Möglichkeit, Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Innovationen und Know-how beziehen, auszulassen, wurde Gebrauch gemacht.

T37 ESRS-Angabepflichten, die mittels Verweis aufgenommen wurden

ESRS-Angabepflichten, die mittels Verweis aufgenommen wurden	Seitenverweis
ESRS 2, SBM-1 Abs. 40a: Produkte, Märkte, Marktposition und Kunden	Seite 26: Geschäftsmodell und Märkte
ESRS 2, SMB-1 Abs. 40b: Aufschlüsselung Gesamteinnahmen: Segmentberichterstattung	Seite 47: Ertragslage
ESRS 2, SBM-1 Abs. 40a-iii, Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten	Seite 42: Mitarbeiter

Sustainability Governance

Rolle und Verantwortlichkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die JENOPTIK AG ist eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts. Das zentrale Führungsgremium bildet der dreiköpfige Vorstand, der die Gesellschaft in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse mit dem Ziel leitet, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Er berücksichtigt dabei die Belange aller Stakeholder, insbesondere die der Aktionäre und der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer. Der zwölfköpfige Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden.

Vorstand: Alle Vorstandsmitglieder (namentlich Dr. Stefan Traeger (CEO), Dr. Prisca Havranek-Kosicek (CFO), Dr. Ralf Kuschnerer) tragen gemeinsam Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung und entscheiden über Grundsatzfragen der Geschäftspolitik, die Unternehmensstrategie, in der neben langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch Nachhaltigkeitsziele angemessen berücksichtigt werden, sowie über die Planung mit finanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Zielen. Der Vorstand veranlasst, dass strategische, operative, finanzielle sowie Compliance-bezogene Risiken und Chancen, sowie innerhalb dieser Kategorien auch Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen des Risikomanagementprozesses frühzeitig identifiziert, transparent und vergleichbar dargestellt, systematisch bewertet und gesteuert werden. Er berücksichtigt diese Chancen und Risiken bei seinen Entscheidungen über wichtige Transaktionen und in seinem Risikomanagementverfahren. Jenoptik befolgt die Empfehlungen A.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex, wonach das Interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem des Vorstands auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten und KPIs sind in der Prozessbeschreibung "Non-financial Reporting Manual" definiert und fließen im Rahmen von Vorstands- und Gremiensitzungen in strategische Unternehmensentscheidungen mit ein. Der Finanzvorstand beschäftigte sich im abgelaufenen Geschäftsjahr im Rahmen der ESG-Committee-Sitzungen u. a. mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Emissionsreduktion (steigende Kundenanforderungen, Transformationsplan, Net-Zero-Ziele), KPIs im Zusammenhang mit Diversität, Pay Gap und nachhaltigem Lieferantenmanagement (Sorgfaltspflichten in der Lieferkette).

Aufgrund der unterschiedlichen Persönlichkeiten, Ausbildungen, beruflichen und persönlichen Werdegänge und der vielfältigen internationalen Erfahrungen seiner Mitglieder verfügt der Vorstand in seiner Gesamtheit über umfassende Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die für den Photonik-Sektor, in dem Jenoptik tätig ist, und seine Produkte und geografischen Standorte relevant sind.

Lebensläufe der Vorstandsmitglieder siehe

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

Auf Vorstandsebene ist der Finanzvorstand für das Thema Nachhaltigkeit zuständig und verfügt über mehrjährige Erfahrungen im Management von Nachhaltigkeitsthemen. Verantwortlich für die konzernweite Koordination des Nachhaltigkeitsmanagements von Jenoptik ist der Bereich Investor Relations & Sustainability, der diese Themen in enger Abstimmung mit den involvierten Fachbereichen sowie den Divisionen koordiniert und direkt an den Finanzvorstand berichtet. Die konzernweite Koordination aller Nachhaltigkeitsthemen erfolgt über ein ESG-Committee, bestehend aus den relevanten Vertretern der zentralen und operativen Unternehmensbereiche. Das Committee bespricht zusammen mit dem Finanzvorstand monatlich aktuelle Querschnittsthemen und laufende ESG-Projekte, koordiniert die Implementierung von neuen Regularien und trifft notwendige Entscheidungen im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (impacts, risks and opportunities = IROs) in Bezug auf Nachhaltigkeit und die Umsetzung der Sorgfaltspflichten in diesem Bereich. Der Finanzvorstand überwacht die festgelegten Ziele im Zusammenhang mit den IROs sowie die Fortschritte bei der Zielerreichung mindestens quartalsweise im Rahmen der ESG-Committee-Sitzungen, diskutiert relevante ESG-Kennzahlen und entscheidet über notwendige Maßnahmen. Auch der Prüfungs- und ESG-Ausschuss des Aufsichtsrats beschäftigt sich unterjährig im Rahmen der Befassung mit den Quartalsmitteilungen und Zwischenberichten mit den relevanten ESG-Kennzahlen zur Messung ausgewählter Nachhaltigkeitsziele. Die im Nachhaltigkeitsmanagement aktiven Mitarbeiter bilden sich regelmäßig über Schulungen und Webinare im Bereich ESG weiter, verfügen über zertifizierte Fähigkeiten und Kenntnisse, nehmen an Expertenrunden zu diversen Nachhaltigkeitsthemen teil oder sind Mitglied im Arbeitskreis Nachhaltigkeit des Deutschen Aktieninstituts. Auf Vorstandsebene ist das erforderliche Fachwissen aufgrund der Arbeitshistorie vollumfänglich vorhanden. Durch die monatlichen ESG-Committee-Sitzungen wird zudem erreicht, dass nachhaltigkeitsbezogenes Fachwissen auch in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) sowohl auf Arbeits- als auch auf Managementebene vertieft wird. Somit können wesentliche IROs im Zusammenhang mit der Jenoptik-Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette umfassend berücksichtigt werden. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Divisionen und der Zentralabteilung Compliance & Risk Management wird erreicht, dass die im Unternehmen vorhandenen Fähigkeiten in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen auch bei der Bewertung der Risiken und Chancen des Unternehmens berücksichtigt werden.

Der Vorstand der JENOPTIK AG verantwortet zudem das Interne Kontrollsystem (IKS) innerhalb der Jenoptik, welches Finanz- und Nicht-Finanzrisiken (auch zur ESG-Organisation und Nachhaltigkeitsberichterstattung) und ihre Steuerung zum Gegenstand hat. Seit Ende 2024 werden hierbei auch wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Risiken systematisch betrachtet. Die Ausgestaltung der Kontrollen zu bestehenden organisatorischen Sicherungsmaßnahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung befindet sich derzeit im Aufbau. Es beinhaltet auch Kontrollprozesse zu den für Jenoptik wesentlichen IROs. Der Vorstand erhält vom Leiter der Internen Revision, der das IKS-Framework zu prozessintegrierten Überwachungsmaßnahmen überwacht und die Wirksamkeit prüft, ein regelmäßiges Reporting über den Status des IKS.

Die Interne Revision ist dem Vorstandsvorsitzenden der JENOPTIK AG unterstellt (ab 1. Januar 2025 dem Finanzvorstand) und unterstützt den Vorstand bei der Erreichung seiner Ziele (einschließlich der Nachhaltigkeitsziele). Neben der laufenden Berichterstattung an den Vorstand wird auch halbjährlich direkt an den Prüfungs- und ESG-Ausschuss berichtet. (Siehe hierzu Angaben zu „Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung“, Seite 94f.)

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

| Zusätzliche Informationen im Abschnitt „Risikomanagement“ ab Seite 71

Der Aufsichtsrat hat festgelegt, dass dem Vorstand mindestens eine Frau angehören soll. Bei einem dreiköpfigen Vorstand entspricht das einer Geschlechterquote von mindestens 33 Prozent Frauen. In der aktuellen Besetzung des Vorstands wird diese Quote durch Dr. Prisca Havranek-Kosicek als Finanzvorstand erfüllt.

Aufsichtsrat: Der Aufsichtsrat der JENOPTIK AG ist nach dem Mitbestimmungsgesetz paritätisch besetzt und besteht aus zwölf Mitgliedern. Sechs Mitglieder werden von den Aktionären in der Hauptversammlung, sechs Mitglieder nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes von den Arbeitnehmern gewählt.

Nachhaltigkeit und die damit verbundenen Querschnittsthemen sind für Jenoptik von so wesentlicher Bedeutung, dass sie bei der Aufsicht und Überwachung des unternehmerischen Handelns durch den Aufsichtsrat zunächst in der Verantwortung des Gesamtplenums belassen wurden. Allerdings berühren zahlreiche Aspekte als Querschnittsthemen auch die Aufgabenbereiche des Personalausschusses (zum Beispiel nichtfinanzielle KPIs in der Vorstandsvergütung sowie jährliche Zielabrechnungen) sowie des Prüfungs- und ESG-Ausschusses im Aufsichtsrat (Reporting und Planung der Nachhaltigkeits-KPIs, die Einbeziehung von Nachhaltigkeitszielen in das Risiko- und Chancenmanagement, das Interne Kontrollsystem und das Compliance-Management-System, die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts).

In seiner Sitzung am 11. Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat entschieden, aufgrund der besonderen und weiterwachsenden Bedeutung der ESG-Themen und der im Prüfungsausschuss vorhandenen Fachexpertise, dem Prüfungsausschuss auch in Bezug auf sonstige, nicht rechnungslegungsbezogene Nachhaltigkeitsthemen eine stärkere vorbereitende Rolle zuzuweisen und ihn in Prüfungs- und ESG-Ausschuss umzubenennen. In dem vierköpfigen Ausschuss ist zudem eine intensivere und effizientere Diskussion nachhaltigkeitsbezogener Themen möglich als in dem zwölfköpfigen Gesamtgremium. Der Vorstand, aber auch Vertreter von Investor Relations & Sustainability, der Internen Revision, des Bereichs Compliance & Risk Management sowie weiterer Fachbereiche des Corporate Centers berichten regelmäßig direkt an den Prüfungs- und ESG-Ausschuss; die Interne Revision, Investor Relations & Sustainability sowie Compliance & Risk Management mindestens in halbjährlichem Turnus. Der Gesamtaufwichtsrat beschäftigt sich darüber hinaus jedoch weiterhin mindestens einmal jährlich mit der Nachhaltigkeitsstrategie des Vorstands, erhält Status-Updates zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und stimmt Anpassungen und Aktualisierungen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zu. Damit wird eine regelmäßige Überwachung der festgelegten Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritte bei der Zielerreichung sowie der Umsetzung der Sorgfaltspflicht in diesem Bereich sichergestellt.

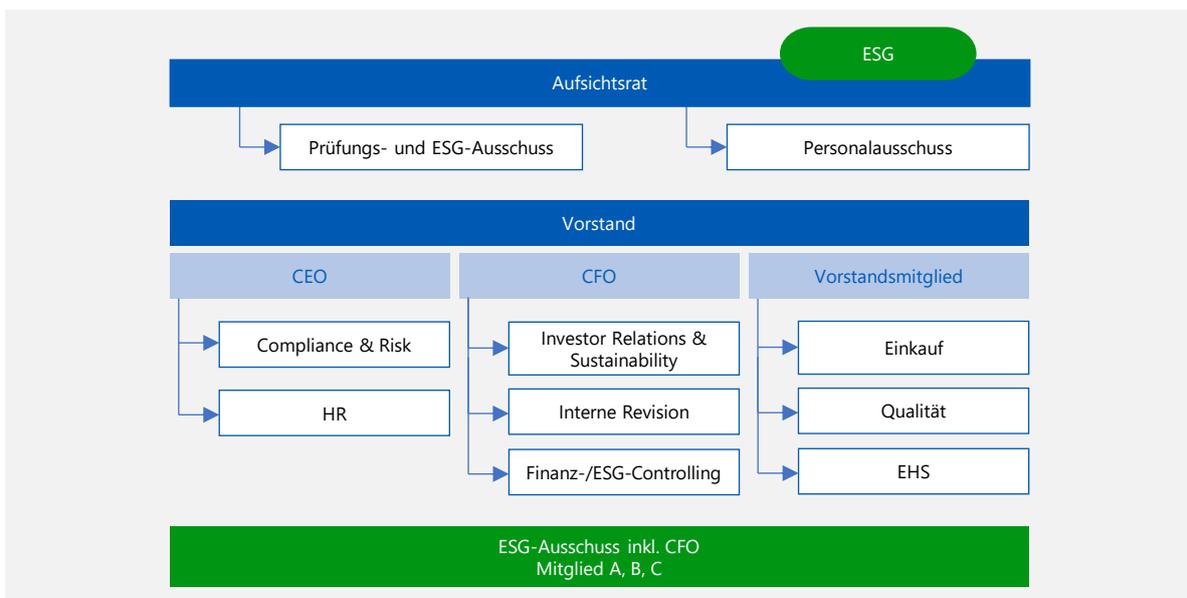
Im Berichtszeitraum 2024 wurden Aufsichtsrat sowie Prüfungs- und ESG-Ausschuss über den Prozess und die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, den Transformationsplan und das Energiemanagement sowie zu den Aktivitäten im Bereich Social (Diversity, Engagement sowie Auszubildende) und Governance (Ergebnisse der Klimarisiko-Analyse) unterrichtet. Der Prüfungs- und ESG-Ausschuss beschäftigte sich zudem ausführlich mit der Erstellung und den Entwürfen dieses Nachhaltigkeitsberichts.

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

Der Aufsichtsrat ist so zusammengesetzt, dass die Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. In Übereinstimmung mit seinem Diversity Statement gehören dem Aufsichtsrat aktuell mindestens drei Mitglieder an, die über eine umfangreiche internationale Erfahrung verfügen. Des Weiteren sollen dem Aufsichtsrat mindestens vier Frauen, d. h. mindestens 33 Prozent, angehören. Mit drei Frauen auf Anteilseigner- und drei Frauen auf Arbeitnehmerseite wird die durch das Aktiengesetz geforderte Quote von mindestens 30 Prozent mit aktuell 50 Prozent übererfüllt. Die Aufsichtsratsmitglieder sind zudem in ihrer Gesamtheit mit dem Photonik-Sektor, in dem Jenoptik tätig ist, und ihren Produkten vertraut und verfügen über Erfahrungen, die für die geografischen Standorte des Unternehmens relevant sind. Spezifische Industrie- und Branchenerfahrung liegt bei mindestens sieben Mitgliedern vor. Fünf der sechs Anteilseignervertreter des Aufsichtsrats, d. h. 83,3 Prozent, sind nach Auffassung des Aufsichtsrats unabhängig.

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

G20 Rolle und Verantwortlichkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane



Nachhaltigkeitsbezogene Leistungen in Anreizsystemen

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

Nachhaltigkeitsbezogene Aspekte sind sowohl in der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütung des Vorstands enthalten. Die (einjährige) Tantieme (~40 Prozent der variablen Vergütung) basiert auf dem Erreichen bestimmter Ziele innerhalb eines Geschäftsjahres und wird im Folgejahr ausgezahlt. Der sich aus der Zielerreichung ergebende Tantiemebetrag wird mit einem Multiplikator multipliziert, der sich zwischen 0,8 und 1,2 bewegen kann. Dieser Multiplikator wird auf Basis der individuellen Leistung des Vorstands sowie der Erreichung konkreter Nachhaltigkeitsziele bestimmt. Die Nachhaltigkeitsziele des Multiplikators leiten sich aus der im Nachhaltigkeitsbericht beschriebenen und auf unserer Website unter www.jenoptik.de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsziele veröffentlichten Nachhaltigkeits-Roadmap ab.

Darüber hinaus besteht die variable Vergütung des Vorstands aus einer mehrjährigen Komponente in Form von Performance Shares (~ 60 Prozent der variablen Vergütung). Für jede gewährte Tranche der Performance Shares wird nach Ablauf einer vierjährigen Performance-Periode die Zielerreichung ermittelt. Mit einer Gewichtung von insgesamt 20 Prozent am Anteil der mehrjährigen Komponente finden hier die Erreichung von jährlich neu festzulegenden langfristigen (vier Jahre) ESG-Zielen Berücksichtigung. Die für das Geschäftsjahr 2024 vereinbarten ESG-Ziele enthalten dabei auch ein klimabezogenes Ziel einschließlich eines THG-Emissionsreduktionsziels (siehe Tabelle T39).

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

Die einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Ziele in der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind den nachfolgenden Tabellen T38 bis T39 zu entnehmen:

T38 ESG-Ziele und Zielerreichung im Multiplikator 2024

		Ziel 2024	Zielerreichung
Ökostrom-Rate	Aktive Reduktion der CO ₂ -Emissionen: Ökostrom-Anteil der Hauptstandorte am Gesamtstrombedarf	95,0 %	95,8 %
Mitarbeiterzufriedenheit	Globaler Engagement Score: Engagement unserer Mitarbeiter, d. h. Anteil unserer Mitarbeiter, die sich positiv mit ihren Aufgaben bei Jenoptik identifizieren und sich aktiv einbringen	better than global benchmark ¹ (72 %), nicht aber weniger als 75 % ²	76,0 %
CSR-Rate	Steigerung der Transparenz in der Lieferkette für Lieferantenmanagement bzgl. Einhaltung der Sorgfaltspflichten: CSR-Rate: prozentualer Anteil der Lieferanten von Produktionsmaterialien mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro, bei denen vollständige CSR-Self-Assessments vorliegen	55,0 %	60,9 %

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

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

T39 Zielvereinbarung ESG-Ziele 2024 (LTI)

	Gewichtung
CO ₂ -Reduktion ¹	1/3
Diversity-Rate	1/6
Ausbildungsquote	1/6
Vitality Index	1/3

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

Im Geschäftsjahr 2024 entfielen 3,15 Prozent der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf den Performance-Faktor (Multiplikator) im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung. Bei dessen Ermittlung im Rahmen einer Gesamtbetrachtung wurde u. a. die Erhöhung des Ökostrom-Anteils der Hauptstandorte am Gesamtstrombedarf auf 95 Prozent als ein vorab definiertes klimabezogenes Ziel berücksichtigt. Berücksichtigt wurden ferner Ziele in Bezug auf die Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Transparenz in der Lieferkette (siehe Tabelle T38). Eine genaue prozentuale Zuordnung des klimabezogenen Ziels bzw. des gesamten Anteils der variablen Vergütung, der von nachhaltigkeitsbezogenen Zielen abhängt, ist jedoch nicht möglich, da bei der Festlegung des Multiplikators neben den ESG-Zielen auch die individuelle und die kollektive Leistung der Vorstandsmitglieder Berücksichtigung findet und vom Aufsichtsrat hieraus nur ein Gesamtwert gebildet wird. Im Geschäftsjahr 2024 wurden vom Personalausschuss bei seiner Empfehlung zur Festlegung des Multiplikators in Höhe von 0,95 die Erfüllung der in Tabelle T38 dargestellten ESG-Ziele und die umfangreichen Vorarbeiten zur Umsetzung der ab 2025 geltenden vertikalisierten Konzernstruktur sowie der kosten- und termingerechte Verlauf der Errichtung und der Inbetriebnahme der neuen Fabrik in Dresden berücksichtigt. Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung in die Abwägung eingegangen sind aber auch der hinter den ursprünglichen Erwartungen zurückgebliebene Auftragseingang, die weiterhin notwendigen Arbeiten zur Erreichung einer angemessenen Working-Capital-Quote und die nach wie vor bestehenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der weiteren Entwicklung der nicht-photonischen Portfoliogesellschaften. Die in der langjährigen variablen Vergütung (Performance Shares) seit dem Geschäftsjahr 2023 berücksichtigten ESG-Ziele werden erstmalig im Rahmen der anerkannten Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2026 abgerechnet.

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

[Erklärungen zur Sorgfaltspflicht](#)

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

T40 ESRS-Angabepflichten

Kernelemente der Sorgfaltspflicht

a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell

Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung

ESRS 2 GOV-2: Allgemeine Angaben / GOV-2, Seite 88 sowie Bericht des Aufsichtsrats, Seite 8, Erklärung zur Unternehmens-Führung, Seite 153

ESRS 2 GOV-3: Allgemeine Angaben / GOV-3, Seite 92 sowie Vergütungsbericht, Seite 170

ESRS 2 SBM-3: Allgemeine Angaben / SBM-3, Seite 99 sowie Wesentlichkeitsanalyse, Seite 100

b) Einbeziehung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht

ESRS 2 GOV-2: Seite 88

ESRS 2 SBM-2: Seite 98

ESRS 2 IRO-1: Wesentlichkeitsanalyse, Seite 100

ESRS 2 MDR-P: Seite 95

Themenbezogene ESRS-S1-2, Seite 127, ESRS-E1-2, Seite 107

c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt

ESRS 2 IRO-1: Wesentlichkeitsanalyse, Seite 100

ESRS 2 SBM-3: Strategie/Wesentlichkeitsanalyse, Seite 103

d) Maßnahmen gegen diese Auswirkungen

ESRS 2 MDR-A:

themenbezogene ESRS: bzgl. Maßnahmen Umweltaspekte ESRS-E1-3, Seite 107 und Übergangspläne Umweltaspekte ESRS-E1-1, Seite 108, soziale Aspekte, Seite 132f.; ESRS-S1-4, Seite 127 sowie Governance ESRS-G1, Seite 147

e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation

ESRS 2 MDR-M: ESG-Reporting (quartalsweise), Seite 98; 103 sowie 108, Verankerung in Konzernfinanzierung und Vergütung

ESRS 2 MDR-T: Übersicht, Seite 96

Themenbezogene ESRS in Bezug auf Parameter und Ziele:

Umweltaspekte ESRS-E1-4, Seite 109, ESRS-E1-5, Seite 110, ESRS E1-6, Seite 112

Soziale Aspekte: ESRS-S1-5, S1-6, S1-7, Seite 131f.; S1-8, S1-10, S1-11, S1-15, Seite 134; S1-9, S1-16, Seite 136 sowie S1-14, Seite 137f.

Governance-Aspekte: ESRS-G1-4, Seite 142ff.

Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

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

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

Das formale Risikomanagement und Internes Kontrollsystem in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung befindet sich aktuell im Aufbau. Im Berichtsjahr waren erste Elemente eines internen Kontrollsystems vorhanden, so die Prozessbeschreibung als Überwachungsmaßnahme, klare Zuweisung von Verantwortung, die Etablierung von regelmäßigen Reporting. Derzeit erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an Vorstand, Prüfungs- und ESG-Ausschuss und Aufsichtsrat, u. a. zu Risiken im Bereich Nachhaltigkeit. Zudem erfolgen zweimal jährlich Risiko-Assessments mit den Zentralbereichen und Segmenten. In einem internen Audit wurde zudem die Ordnungsmäßigkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung prozessual und ergebnisorientiert geprüft. Hinsichtlich des Risikos einer unvollständigen Berichterstattung wurde die Compliance der CSRD-Berichterstattung in Bezug auf qualitative Anforderungen analog durch die involvierten Fachbereiche unter anderem durch Abgleich mit der Datenpunktliste der EFRAG sichergestellt. Die Experten aus den jeweiligen Fachbereichen haben den Bericht anhand der Normen erstellt und die ESRS-Standards als Grundlage für die Erstellung des Textes verwendet. Die Kontrolle der Vollständigkeit lag auch bei den Experten der jeweiligen Fachbereiche. Zudem erfolgte ein Abgleich hinsichtlich Vollständigkeit durch den Bereich Investor Relations & Sustainability. Die Qualitätssicherung der Inhalte folgt dem bereits implementierten Prozess der Geschäftsberichterstellung. Wesentliche Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der Jenoptik haben oder haben werden, wurden dabei nicht identifiziert.

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

Für weiterführende Informationen zum Risikomanagement und Internen Kontrollsystem siehe Risikobericht ab Seite 69ff.

Strategie, Ziele und Geschäftsmodell

Strategie

Unternehmerisches Handeln ist für Jenoptik neben der Umsetzung wirtschaftlicher Ziele gleichermaßen auch eine Verpflichtung gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Gemeinsam mit unseren Kunden gestalten wir zukunftsweisende Trends in den Bereichen Digitalisierung, Gesundheit, Mobilität und Nachhaltigkeit. Als „Enabler“ leisten wir dabei mit unserem Know-how und innovativen Produkten einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher und klimatischer Herausforderungen und ermöglichen Kunden weltweit, effizienter und nachhaltiger zu mehr Ressourcenschonung und Klimaschutz beizutragen.

Als Unterstützer des UN Global Compact – der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung – verpflichten wir uns zudem, den zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umfassend nachzukommen.

Unsere Agenda 2025 „More Value“ und die damit verbundene Transformation von Jenoptik in einen globalen Photonik-Konzern baut auf dem „Enabler-Prinzip“ auf. Als „Enabler“ kann Jenoptik mit ihren photonischen Lösungen Mehrwert („More Value“) für alle Stakeholder – zum Beispiel Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre – schaffen. Der SPECTARIS-Trendreport kommt zu dem Ergebnis, dass photonische Lösungen aufgrund ihrer Eigenschaften, Anwendungen und Wirkungen einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen leisten und bis 2030 mindestens 11 Prozent der globalen Treibhausgasemissionen vermeiden. Sie ermöglichen ressourcenschonende Produktionsprozesse, Materialeinsparungen sowie einen reduzierten Energieverbrauch.

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

Siehe Kapitel Ertragslage im Segmentbericht Seite 47

Weiterführende Informationen zur Strategie siehe Kapitel „Ziele und Strategien“ auf Seite 30 dieses Geschäftsberichts

Aussagen zu unseren Produkten und Dienstleistungen (ESRS 2, 40a.i) sowie bedeutenden Märkten und Kundengruppen (ESRS 2, 40a.ii) sind Bestandteil des Kapitels „Geschäftsmodell und Märkte“ ab Seite 26 im Geschäftsbericht. Für Aussagen zu Umsatzerlösen sowie Mitarbeitern nach Divisionen siehe Segmentbericht (ESRS 2, 40a.iii sowie 40b) ab Seite 60ff.

Aussagen zu unseren Mitarbeiter nach Regionen sind im Abschnitt „Mitarbeiter“ auf Seite 42 des Lageberichts zu finden

Nachhaltigkeitsziele

Unsere Nachhaltigkeitsziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance konzentrieren sich deshalb auch auf unsere wichtigsten Ressourcen: den Schutz der Erde und des Klimas, unsere eigenen Mitarbeiter sowie die verantwortungsvolle Führung des Unternehmens. Unsere Ziele beziehen sich auf den gesamten Jenoptik-Konzern, sind in der folgenden Übersicht zusammenfassend dargestellt und werden in den themenspezifischen Abschnitten dieser Erklärung ausführlich erläutert. Bestimmte Produktgruppen, Kunden oder geografische Gebiete stehen dabei ggf. unterjährig im Fokus. Beispielsweise erfolgte im abgelaufenen Geschäftsjahr die Umstellung auf Ökostrom in der Region Asien/Pazifik. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde der Dialog mit unseren Toplieferanten weiter intensiviert, um eine nachhaltigere und transparentere Lieferkette zu erreichen. Unsere eigenen Mitarbeiter und Auszubildenden standen im Fokus der Personalarbeit und des Recruitings, um mehr Vielfalt (Diversity-Rate) und eine höhere Ausbildungsquote zu erreichen.

T41 Übersicht wesentliche Nachhaltigkeitsziele

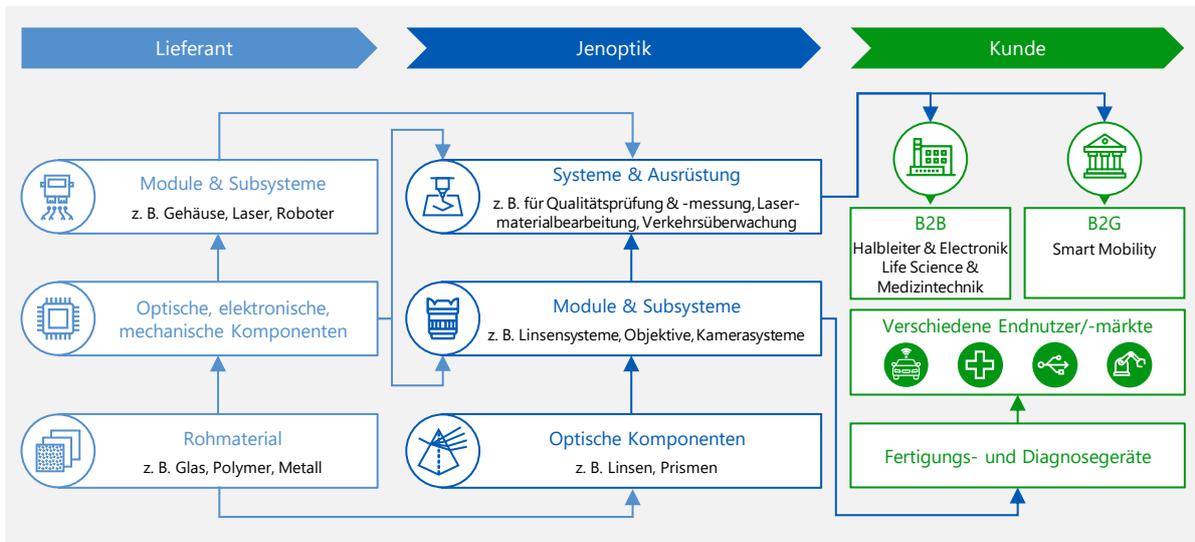
Aspekte	Leistungsindikatoren	Basisjahr 2019	2024	Target 2025
Enviroment	Ökostrom-Anteil	63,1 %	95,8 %	> 90 %
	CO ₂ -Reduktion im Vgl. zum Basisjahr 2019 (10.161 t)	0	55,8 %	> 55 %
	Erreichung Net zero (Scope 1+2) bis spätestens 2035			
Social	Diversity-Rate	25,5 %	31,6 %	> 33 %
	Engagement Score	72 %	76 %	better than global benchmark
	Ausbildungsquote	3,8 %	3,8 %	> 4 %
Governance/ Lieferkette	CSR-Rate	25,4 %	60,9 %	50 %

Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Jenoptik ist mit dem überwiegenden Teil des Leistungsspektrums im Photonik-Markt tätig und Anbieter von Investitionsgütern. Damit ist der Konzern vorrangig Technologiepartner von Industrieunternehmen und öffentlichen Auftraggebern. Das Portfolio umfasst OEM- bzw. Standardkomponenten, Module und Subsysteme bis hin zu komplexen Systemen und Produktionsanlagen insbesondere für die Branchen Halbleiter & Elektronik, Life Science & Medizintechnik sowie Smart Mobility. Auch umfassende Gesamtlösungen und komplette Betreibermodelle gehören zum Leistungsspektrum. Neben Industriekunden zählen in der Division Smart Mobility auch öffentliche Auftraggeber zu den Kunden. Mit unseren Technologien und deren Fokussierung auf die drei wachstumsstarken Zukunftsmärkte Halbleiter & Elektronik, Life Science & Medizintechnik sowie Smart Mobility kann Jenoptik als „Enabler“ mit seinen photonischen Lösungen signifikanten Mehrwert („More Value“) für Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre schaffen und zielt entsprechend auf überdurchschnittliches Wachstum und eine Profitabilitätssteigerung.

Als Technologie-Konzern ist Jenoptik auf verschiedene Rohstoffe, Materialien sowie Dienstleistungen angewiesen, die das Unternehmen von einer globalen Lieferantenbasis bezieht. Mehr als die Hälfte unserer direkten Lieferanten und auch unseres Einkaufsvolumens kommen aus Deutschland. Die wichtigsten Warengruppenbereiche im direkten Einkauf sind dabei Optiken, Mechaniken und Elektroniken, welche auf mineralischen, metallischen und fossilen Rohstoffen basieren und den damit verbundenen Abbau- und Verarbeitungsprozessen verbunden sind (siehe G21). Im indirekten Einkauf werden Güter und Dienstleistungen zum einen zur Unterstützung des Bereichs Facility Management, zum anderen für Maschinen und Equipment, Marketing und Kommunikation sowie Transportdienstleistungen beschafft.

G21 Darstellung der Wertschöpfungskette



Weiterführende Informationen zum Geschäftsmodell und der Wertschöpfungskette siehe Kapitel „Geschäftsmodell und Märkte“ ab Seite 26 dieses Geschäftsberichts

Stakeholder-Engagement

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen, als Arbeitgeber und Geschäftspartner steht Jenoptik im kontinuierlichen Dialog mit internen und externen Stakeholdern. Neben den eigenen Mitarbeitern tauschen sich die entsprechenden Fachbereiche regelmäßig auch mit Kunden und Lieferanten sowie Analysten, Investoren und der allgemeinen Öffentlichkeit aus, um deren Standpunkte zu erfassen, nachzuvollziehen und so optimal in Entscheidungen berücksichtigen zu können. Vorstand und Aufsichtsrat werden von den jeweiligen Fachbereichen in regelmäßigen Gremiensitzungen über die wesentlichen Standpunkte der Interessenträger im Zusammenhang mit nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken oder Chancen informiert. Im Geschäftsjahr 2024 sind hier beispielhaft die steigenden Kundenanforderungen zu Emissionsreduktionszielen inkl. Scope 3 und Net-Zero-Ziel, die Forderungen von ESG-Investoren nach mehr Transparenz sowie die zunehmenden Anfragen von ESG-Ratingagenturen diskutiert und in Entscheidungen einbezogen worden. Die Jenoptik-Unternehmensstrategie orientiert sich an den Interessen unserer wichtigsten Stakeholder. So werden beispielsweise wichtige Kundenanforderungen nach erhöhter Transparenz im Nachhaltigkeitsreporting umgesetzt und bei strategischen Entscheidungen berücksichtigt. Gegenwärtig ist unsere Nachhaltigkeitsstrategie integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie sowie unseres Geschäftsmodells.

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

Weitere Informationen siehe Abschnitt „Governance-Informationen/
Lieferantenmanagement“ ab Seite 145 und Abschnitt
„Soziale Informationen/Abhilfemaßnahmen“ ab Seite 127

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

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

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

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

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

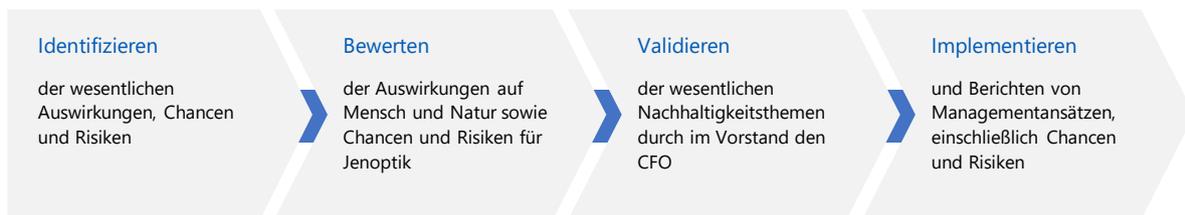
Weitere Informationen zu Kunden und Lieferanten siehe Kapitel „Geschäftsmodell und Märkte“ des Lageberichts ab Seite 26

Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen

Mit der Identifikation der für Jenoptik wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen schaffen wir die Grundlagen unserer globalen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Spezifische Ziele, Maßnahmen und Managementansätze hierzu werden in den themenspezifischen Kapiteln dieser Erklärung erläutert. Zur Feststellung der für Jenoptik wesentlichen potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr entsprechend den Anforderungen der Europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards (ESRS) eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurde die Konzernsicht eingenommen und neben der eigenen Geschäftstätigkeit auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette in die Betrachtungen einbezogen. Eventuelle Unterschiede in Bezug auf Regionalität oder Segmente wurden dokumentiert, führten jedoch im Ergebnis nicht zu abweichenden Bewertungen. Die Methode zur Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse entspricht der nach ESRS geforderten Bewertung der beiden Dimensionen „Auswirkungen auf Mensch und Umwelt“ sowie „Finanzielle Wesentlichkeit“ für Jenoptik. Die Bewertung der Auswirkungen auf Mensch und Umwelt einschließlich der Risiken bzgl. Menschenrechtsverletzungen sowie die Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit eines Themas anhand von Risiken und Chancen lehnen sich an die Methodik im konzernweiten Risikomanagement-System an.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse erfolgte in den folgenden Prozessschritten:

G22 Prozessschritte der Wesentlichkeitsanalyse



Auf Basis von Experteneinschätzungen sowie unter Berücksichtigung von Stakeholder-Belangen erfolgte die Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die künftig einer jährlichen Überprüfung unterzogen werden. Diese für Jenoptik wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen bilden die Basis aller langfristig angelegten Nachhaltigkeitsaktivitäten und fließen in die Unternehmensstrategie sowie in allgemeine Managementverfahren ein.

Wesentlichkeitsanalyse: Verfahren zur Ermittlung der Wesentlichkeit und Einbindung von Interessenträgern

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

Weitere Informationen zu Stakeholdern siehe Abschnitt
Stakeholder-Engagement dieses Kapitels ab Seite 98

Die Einbindung sowohl externer als auch interner Stakeholder im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfolgte bereits 2023 in Form einer Online-Befragung. Die externen Interessenvertreter setzten sich aus einzelnen Kunden, Lieferanten, Analysten und Investoren zusammen, intern nahmen sowohl Mitarbeiter als auch Manager inkl. Vorstand, der für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich ist, an der Befragung teil. Ausgangspunkt für die Erstellung des Fragebogens bildete eine Brutto-Themenliste, die auf Basis der in den ESRS 1 berücksichtigten Nachhaltigkeitsaspekten erstellt und um eigene Jenoptik-spezifische Kriterien sowie möglicherweise relevante ESG-Aspekte aus Peergroup-Analysen ergänzt wurde. Bei der Identifizierung der möglichen wesentlichen Themen wurden unser Geschäftsmodell sowie die Konzernstrategie zugrunde gelegt. Nach Verdichtung und Clusterung der Themen in einer Netto-Liste wurde ein Fragebogen mit den Kategorien Umwelt, Soziales und Governance erstellt, der die beiden erforderlichen Perspektiven „inside-out“ (Auswirkungen von Jenoptik auf Mensch und Umwelt) sowie „outside-in“ (Einwirkungen der Nachhaltigkeitsaspekte auf Jenoptik) in den jeweiligen Fragestellungen berücksichtigt.

Bewerten: Um die für Jenoptik wesentlichen Aspekte zu ermitteln, bewerteten unsere Expertenteams aus verschiedenen Fachfunktionen diese in mehreren Workshops. Die jeweiligen Experten – erfahrene Manager der Bereiche Umwelt, Soziales und Governance, die sowohl die Perspektive der internen als auch der externen Stakeholder einnehmen können – bewerteten die Nachhaltigkeitsaspekte auf Basis der erfassten Daten, Vorgänge und Annahmen hinsichtlich der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Jenoptik und deren Wertschöpfungsketten auf Mensch und Umwelt (sog. Inside-out-Perspektive bzw. Impact Materiality) sowie der Risiken und Chancen der jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekte auf die Geschäftstätigkeit von Jenoptik (sog. Outside-in-Perspektive bzw. Financial Materiality). Dabei wurde stets die gesamte konsolidierte Unternehmensgruppe betrachtet. In ausführlichen Diskussionsrunden der Experten in den Workshops wurden mögliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen unter Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips auf Basis implementierter Prozesse und vorliegender Datenquellen diskutiert und analysiert. Durch die Erläuterung der Zwischenergebnisse im ESG-Committee wurde eine sachgemäße Beurteilung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen bzgl. ihrer Wesentlichkeit adressiert.

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

Weiterführende Angaben zum Management wesentlicher Risiken und Chancen sind in den jeweiligen themenspezifischen Abschnitten der Nachhaltigkeitserklärung zu finden.

Zu weiterführenden Aussagen zum Management-Prozess sowie dazugehörigen Richtlinien siehe Risiko- und Chancenbericht ab Seite 71

Zudem sind alle in der Wesentlichkeitsanalyse geprüften Sachverhalte auch Bestandteil des Risk-Management-Prozesses. Die Umstellung des Risiko-Universums im Enterprise Risk Management orientiert sich an der Cambridge-Taxonomie für Business-Risiken, die nun auch die Bereiche „Environmental“, „Social“ und „Governance“ explizit in Themenblöcken ausweist. Sie erlaubt uns eine bessere Verknüpfung zur Wesentlichkeitsanalyse. Der Fokus der Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen lag dabei auf unserer eigenen Geschäftstätigkeit. Die Bewertung der IROs in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette erfolgte aus Sicht der Experten sowie anhand von Medienrecherchen und konzentrierte sich auf Bereiche, in denen diese als wahrscheinlich angesehen werden. Im Rahmen der Bewertung wurde ebenfalls in Betracht gezogen, inwieweit davon auszugehen ist, dass sich die Auswirkungen der jeweiligen Themen innerhalb kurz-, mittel- oder langfristiger Zeithorizonte verändern. Die jeweiligen Schwellenwerte, die entscheiden, ab wann Auswirkungen, Risiken oder Chancen als wesentlich erachtet werden, wurden in einem Management-Workshop festgelegt. Die Schwellenwerte lagen sowohl bei der Wesentlichkeit der Auswirkungen als auch bei der finanziellen Wesentlichkeit auf einer Skala von 1-5 bei 4. Alle Nachhaltigkeitsaspekte, die bzgl. ihrer Auswirkungen oder Risiken und Chancen mit 4 oder höher bewertet wurden, sind somit für Jenoptik wesentlich.

Die Bewertung der Wesentlichkeit der tatsächlichen negativen Auswirkungen richtet sich dabei nach dem Schweregrad, der auf Basis von Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit der Auswirkungen bestimmt wird. Bei potenziellen negativen Auswirkungen wird dieser im Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit betrachtet. In Bezug auf positive Auswirkungen basiert die Wesentlichkeit auf Ausmaß und Umfang; bei potenziellen Auswirkungen ebenso auf der Wahrscheinlichkeit. Um die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu ermitteln, konzentrierten sich die Experten in ihrer Bewertung auf Bereiche, in denen Auswirkungen aufgrund von Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen oder geografischen Verhältnissen als wahrscheinlich angesehen wurden und zu einem erhöhten Risiko nachteiliger Auswirkungen führen. Wesentliche Auswirkungen, an denen Jenoptik durch ihre eigenen Tätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen beteiligt ist, wurden von den Experten berücksichtigt. Im Ergebnis entsprechen die für Jenoptik identifizierten und in den Experten-Workshops als wesentlich bewerteten Auswirkungen, Risiken und Chancen den Themenfeldern, die auch von unseren Stakeholdern in der Online-Befragung als wesentlich erachtet wurden und somit das Ergebnis verifizieren konnten.

Ein Nachhaltigkeitsaspekt ist unter finanziellen Gesichtspunkten wesentlich, wenn er wesentliche finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen nach sich zieht oder durch ihn Risiken und Chancen entstehen, die kurz-, mittel- oder langfristig einen wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung, Finanzlage, finanzielle Leistungsfähigkeit (Cashflows) oder den Zugang zu Finanzmitteln (Kapitalkosten) haben. Nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen sind zudem Bestandteil unseres zweimal jährlich stattfindenden Risiko-Assessment-Prozesses. Im Geschäftsjahr 2024 wurde dieser auf die sog. Cambridge-Taxonomie umgestellt, und Nachhaltigkeitsrisiken wurden als gesonderte Kategorie betrachtet. Weiterführende Informationen hierzu sind im Abschnitt Risiken und Chancen des Lageberichts ab Seite 69ff. erläutert. Insgesamt wird ein IRO als wesentlich betrachtet, wenn er in einer der beiden Dimensionen, also bzgl. der Auswirkungen oder finanziell, als wesentlich bewertet wurde.

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

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

Zur Bewertung der physischen Klimarisiken im eigenen Geschäftsbetrieb wurden alle wesentlichen Standorte von Jenoptik Ende 2023 einem externen Risiko-Assessment nach den Vorgaben der EU-Taxonomie unterzogen. Die Analyse erfolgte in verschiedenen Klimaszenarien einschließlich solcher mit hohen Emissionen für die Zeithorizonte 2025, 2040 und 2060 und umfasste die Bereiche temperatur-, wind-, wasser- und solide massenbedingte Risiken. Die Ergebnisse der Analyse wurden für den Zeithorizont bis 2025 mit in die Risikobewertung aufgenommen und, falls notwendig, entsprechende Maßnahmen definiert. In unserer Wertschöpfungskette wurden in der Berichtsperiode sowohl physische als auch transitorische Klimarisiken auf Basis von Expertenworkshops bewertet. Eine Szenarioanalyse abseits des Basisszenarios (Begrenzung der Erwärmung auf 1,5°C) wurde an dieser Stelle nicht vorgenommen.

Die Bewertung der klimabezogenen transitorischen Risiken im eigenen Geschäftsbetrieb erfolgte im Berichtsjahr entlang folgender Risikobereiche: politisch-regulatorische, rechtliche, Markt- und Wettbewerbs- sowie Reputations- risiken. Die Analyse und Bewertung wurde im Rahmen von Expertenworkshops unter Berücksichtigung verschiedener klimabedingter Einflussfaktoren, zum Beispiel hinsichtlich zukünftiger CO₂-Bepreisung unter kurz-, mittel- und lang- fristigen Gesichtspunkten, durchgeführt. Das Risiko transitorischer Klimarisiken in unserer Wertschöpfungskette wurde ebenfalls auf Basis von Expertenworkshops im Jahr 2024 bewertet. Eine Szenarioanalyse für den bewerteten Zeit- horizont bis 2025 wurde hier nicht vorgenommen.

Klimabezogene Chancen: Lichtbasierte Lösungen ermöglichen ressourcenschonende Produktionsprozesse, Materialein- sparungen sowie reduzierten Energieverbrauch und tragen somit zur globalen Reduktion der Treibhausgasemissionen bei. Laut dem aktuellen SPECTARIS-Trendreport können durch den Einsatz photonischer Lösungen bis 2030 mindestens 11 Prozent der globalen Treibhausgasemissionen vermieden werden. Vor diesem Hintergrund bieten sich grundsätzlich Chancen für Jenoptik, die wir jedoch als moderat einstufen.

Weiterführende Angaben zu den klimabezogenen Risiken finden Sie
im Risikobericht auf Seite 78

Umweltverschmutzung: Die Überprüfung unserer Standorte und Geschäftstätigkeiten sowie der von uns betrachteten Wertschöpfungskette erfolgte im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nach dem unter IRO-1 ab Seite 100ff. beschrie- benen Prozess. Im Ergebnis konnten im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung keine wesentlichen Auswirkungen, Chancen oder Risiken identifiziert werden.

Wasser: Im Zusammenhang mit Wasser und Meeresressourcen wurden durch unsere Expertenteams bei der Über- prüfung der Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten sowie der unmittelbaren Wertschöpfungskette im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nach dem unter IRO-1 beschriebenen Prozess keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen festgestellt.

Biodiversität: Der Jenoptik-Standort Monheim befindet sich am Rande eines Schutzgebietes und hält in diesem Zusam- menhang geforderte Auflagen bzgl. Baumschnitt und Lärm ein, sodass Lebensräume und deren Arten nicht gefährdet werden. An allen weiteren Konzernstandorten wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse und in dem unter IRO-1 beschriebenen Prozess keine Abhängigkeiten oder physischen Risiken im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt ermittelt.

Ressourcennutzung, Abfall und Kreislaufwirtschaft: Da Jenoptik zu großen Teilen im OEM-Geschäft tätig ist und Komponenten fertigt, konnten im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit, der Vermögenswerte sowie der unmittelbaren Wertschöpfungskette in unserer Wesentlichkeitsanalyse und dem unter IRO-1 beschriebenen Prozess keine wesent- lichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung, Abfall und Kreislaufwirtschaft identifiziert werden.

Unternehmensführung: Die Überprüfung unserer Standorte und Geschäftstätigkeiten sowie der von uns betrachteten Wertschöpfungskette erfolgte im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nach dem unter IRO-1 ab Seite 100ff. beschriebenen Prozess. In Bezug auf Unternehmensführung fließen in die Wesentlichkeitsbeurteilung regionale Anforderungen unserer Standorte, bspw. zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten, sektorspezifische Erwägungen, die Struktur unserer Lieferanten sowie die Art der Kundenbeziehungen (B2B vs. B2G) in die Betrachtung ein. Die im Zusammenhang mit Unternehmensführung identifizierten Auswirkungen, Chancen oder Risiken werden im Abschnitt Governance dieses Kapitels ausführlich beschrieben.

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

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

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen als Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse:

Die für Jenoptik wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen als Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse werden an dieser Stelle im Überblick dargestellt. Sie betreffen die Bereiche Umwelt, Soziales sowie Governance, konzentrieren sich in den meisten Fällen auf den eigenen Geschäftsbereich und sind aktuell bzw. in einem mittel- bis langfristigen Zeithorizont relevant. Aktuell bestehen keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen der IROs auf Strategie und Geschäftsmodell. Angaben zu erwarteten finanziellen Auswirkungen im Zusammenhang mit wesentlichen IROs werden im Rahmen des Phase-in zu einem späteren Zeitpunkt berichtet. Dazugehörige Strategien, das Management sowie Maßnahmen und Ziele der wesentlichen IROs werden in den jeweiligen Fachbereichen erarbeitet und im Rahmen des Jenoptik-Nachhaltigkeitsmanagements koordiniert und umgesetzt. Sie stehen im Einklang mit unserer derzeitigen Unternehmensstrategie und dem Jenoptik-Geschäftsmodell, sodass aktuell keine Anpassung erforderlich ist.

Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind an dieser Stelle überblicksartig dargestellt. Die jeweiligen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt sowie deren Zusammenhang mit unserer Strategie und dem Jenoptik-Geschäftsmodell werden in den jeweiligen themenspezifischen Abschnitten ausführlich erläutert. Dieser Bericht enthält darüber hinaus keine Auswirkungen, Risiken oder Chancen, die durch zusätzliche unternehmensspezifische Angaben abgedeckt werden. Als produzierendes Technologieunternehmen mit mehr als 4.600 Mitarbeitern liegen die wesentlichen Auswirkungen von Jenoptik auf Mensch und Umwelt sowie die nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen für den Konzern sowohl im sozialen Bereich bei Mitarbeiterthemen (zum Beispiel Jenoptik als attraktiver Arbeitgeber, Diversität sowie Personalentwicklung & Recruiting), aufgrund der Emissionen, bedingt durch unsere eigene Produktion und die der Wertschöpfungskette, aber ebenso bei Klimaschutz-Themen sowie Aspekten der verantwortungsvollen Unternehmensführung (Governance, Compliance, Lieferantenmanagement). Mit Blick auf die vorhandenen, bereits implementierten Maßnahmen im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie der darauf ausgelegten und als wirksam erachteten Fachbereichsstrategien im Bereich Umwelt, Soziales und Governance hält der Vorstand das Unternehmen per saldo kurz- bis mittelfristig für resilient aufgestellt. Die mittel- bis langfristigen Resilienzüberlegungen im Zusammenhang mit den wesentlichen IROs im Bereich Umwelt, Social und Governance wurden dabei je Fachbereich im Rahmen der strategischen Roadmap mit dem zuständigen Vorstand diskutiert. Aktuell ist sowohl die Strategie als auch das Geschäftsmodell des Jenoptik agil und resilient aufgestellt, so dass alle identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen bewältigt werden können. Basierend auf einem kontinuierlichen Monitoring wichtiger – auch mittelfristiger – Trends sowie der agilen Arbeitsweise, sehen wir uns bzgl. der kurz- und mittelfristigen Erzielung positiver Auswirkungen sowie im Umgang mit den identifizierten potenziellen Risiken als resilient aufgestellt.

T42 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Thema/Unterthema	Verortung in der Wertschöpfungskette	Zeitlicher Bezug	IRO: wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen
Klimaschutz (ESRS E1)	Eigene Geschäftstätigkeit	aktuell negative Auswirkungen	Durch produktionsbedingte CO ₂ -Emissionen (Scope 1+2) bestehen aktuell negative Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt
	Lieferkette (Upstream)	aktuell negative Auswirkungen	Aktuell ergeben sich negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt aufgrund des hohen Anteils an Scope-3-Emissionen, insbesondere innerhalb der Vor-Lieferkette (z. B. durch eingekaufte, in ihrer Herstellung emissionsintensive Materialien wie Elektronik oder Glas)
	Lieferkette (Downstream)	mittel- bis langfristiges Risiko	Ein potenzielles Risiko besteht im Zusammenhang mit hohen Kundenanforderungen bzgl. CO ₂ -Reduktion/Product-Carbon-Footprint
Eigene Belegschaft: (ESRS S1) Arbeitsbedingungen/ Sichere Beschäftigung	Eigene Geschäftstätigkeit	potenziell positive Auswirkungen	Als Wachstumsunternehmen ist Jenoptik vor allem an den Produktionsstandorten ein großer und sicherer Arbeitgeber, hat kaum befristete Stellen und Leiharbeiter und wirkt aktuell positiv auf seine Mitarbeiter
Arbeitszeit	Eigene Geschäftstätigkeit	aktuell positive Auswirkungen	Tarifverträge für einen hohen Anteil der Beschäftigten sowie die Betriebsvereinbarung „Flexibles Arbeiten“ gehen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus und gewährleisten Arbeitnehmern ein relativ flexibles Arbeitsumfeld sowie einen Freizeitausgleich und wirken positiv auf unsere Arbeitnehmer
		potenzielles Risiko mittel- bis langfristig	Mittel- bis langfristig besteht das Risiko, dass Wettbewerber insbes. am Hauptstandort Jena attraktivere Arbeitszeitmodelle anbieten und dies zu Kündigungen oder Produktivitätsverlust durch Anpassungen unserer Arbeitszeiten führt
Adäquate Vergütung	Eigene Geschäftstätigkeit	aktuell positive Auswirkungen	Durch Tarifvertragsbindung eines Großteils unserer Belegschaft sowie die Orientierung an renommierten Vergütungsstudien wirkt Jenoptik hinsichtlich adäquater Vergütung aktuell positiv auf Mitarbeiter
Sozialer Dialog	Eigene Geschäftstätigkeit	aktuell positive Auswirkungen	Durch Arbeitnehmer-Vertreter im Betriebsrat, regelmäßige Betriebsversammlungen sowie eine aktive interne Mitarbeiterkommunikation wirkt Jenoptik aktuell positiv auf unsere Mitarbeiter und verbessert als Sozialpartner die Arbeitsbedingungen
Vereinbarung Beruf und Privatleben	Eigene Geschäftstätigkeit	potenziell negative Auswirkungen	Hohe Arbeitsbelastung, Überstunden und teilweise feste Arbeitszeiten bzw. Schichtmodelle könnten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einschränken und potenziell negativ auf Mitarbeiter wirken
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	Eigene Geschäftstätigkeit	potenziell negative Auswirkungen	Das mit der beruflichen Tätigkeit verbundene Verletzungspotenzial, Stresspotenzial wie auch psychische Belastungen können sich negativ auf Mitarbeiter auswirken
Gleichstellung der Geschlechter	Eigene Geschäftstätigkeit	aktuell positive Auswirkungen	Tarifverträge und implementierte Grading-Systeme sichern für einen Großteil der Belegschaft gleiches Gehalt für gleiche Stellen und wirken aktuell positiv auf Mitarbeiter
Schulungen und Kompetenzentwicklung	Eigene Geschäftstätigkeit	aktuell positive Auswirkungen	Vielfältige Programme für Personalentwicklung sorgen für kontinuierliche Weiterentwicklung der Belegschaft und wirken aktuell positiv, zusätzlich verstärkt durch Trainings und Feedback
Vielfalt/Diversity	Eigene Geschäftstätigkeit	aktuell positive Auswirkungen	Aktuell positive und potenziell negative Auswirkungen auf Mitarbeiter, da bereits viele Maßnahmen implementiert wurden und positiv wirken, Diversity allerdings auf Manager-Ebene noch unter dem Zielwert liegt und Frauen sowie internationale Arbeitnehmer noch nicht voll repräsentiert sind
		potenziell negative Auswirkungen	
Governance (ESRS G1) Unternehmenskultur	Eigene Geschäftstätigkeit	potenzielles Risiko mittel- bis langfristig	Non-Compliance stellt in internationalen Geschäftsbeziehungen trotz implementierter Prozesse ein immanentes theoretisches Brutto-Risiko dar und kann zu Reputationsschäden führen. Ebenfalls besteht ein potenzielles Risiko bzgl. nicht hinreichend gut erfüllter Kundenanforderungen bzgl. Material Compliance
Schutz von Hinweisgebern	Eigene Geschäftstätigkeit sowie Lieferkette (Downstream)	aktuell positive Auswirkungen	Aktuell gegeben sind positive Auswirkungen und der Schutz betroffener Mitarbeiter durch etablierte Prozesse, kontinuierliche Trainings und Schulungen, die Mitarbeiter schützen
Management der Lieferantenbeziehungen	Eigene Geschäftstätigkeit	potenzielles Risiko mittel- bis langfristig	Es besteht ein potenzielles Reputations- und Ausfallrisiko durch Nichteinhaltung von Sorgfaltpflichten in der Lieferkette trotz hoher Regulationsdichte
Korruption und Bestechung	Eigene Geschäftstätigkeit	potenzielles Risiko mittel- bis langfristig	Potenzielles theoretisches Risiko bzgl. Korruption im B2G-Geschäft/Emerging Markets trotz des geringen Anteils am Gesamtumsatz und bisher keinen Vorfällen

Liste der wesentlichen Offenlegungspflichten im letzten Kapitel der NFE „Zusätzliche Angaben und Hinweise“ enthalten. Erläuterungen zur Ermittlung der wesentlichen Informationen einschließlich der Verwendung von Schwellenwerten sind im Abschnitt IRO-1 dieses Kapitels dargestellt. Die folgende Übersicht zeigt zusammenfassend, wo die entsprechenden Informationen in der Nachhaltigkeitserklärung zu den wesentlichen Offenlegungspflichten zu finden sind.

T43 Liste der wesentlichen Offenlegungspflichten

ESRS	Offenlegungspflicht	Volle Bezeichnung der Offenlegungspflicht	Seite
Allgemeine Angaben			
ESRS 2	BP-1 und BP-2 SBM-1 und SBM-2 IRO-1 und SBM-3 GOV-1 bis GOV-5 IRO-2 ESRS G1 Abs. 5 ESRS-E1 Abs. 13	Grundlagen für die Erstellung und Angaben bzgl. spezifischer Umstände Strategie (inkl. Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette, Interessenträger) Wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken Governance (Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, Anreizsysteme, Sorgfaltspflicht, Risikomanagement und interne Kontrollen) In ESRS enthaltene und vom Unternehmen abgedeckte Angabepflichten	87ff.
Umweltinformationen			
ESRS E1	E1-1 E1-2 E1-3 E1-4 E1-5 E1-6 E1-9 EU-Taxonomie	Übergangsplan für Klimaschutz Strategien im Zusammenhang mit Klimaschutz Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Klimaschutz Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz Energieverbrauch und Energiemix THG-Bruttoemissionen Scope 1, 2, 3 Phase-in: erwartete finanzielle Auswirkungen physischer Klimarisiken und Übergangsrisiken	106ff.
Soziale Informationen			
ESRS S1	S1-1 S1-2 S1-3 S1-4 S1-5 S1-6 S1-7 S1-8 S1-9 S1-10 S1-11 S1-13 S1-14 S1-15 S1-16 S1-17	Strategien im Zusammenhang mit eigener Belegschaft Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte, Arbeitnehmervertretung Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen, Hinweisgebersystem Maßnahmen bzgl. wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen Ziele im Zusammenhang mit wesentlichen IROs Merkmale der Beschäftigten Merkmale der nicht angestellter Beschäftigten Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog Diversitätsparameter Angemessene Entlohnung Sozialschutz Schulungen und Kompetenzentwicklung Gesundheitsschutz und Sicherheit Vereinbarkeit von Familie und Beruf Vergütungsparameter Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegenden Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	125ff.
Governance-Informationen			
ESRS G1	G1-1 ESRS G1-1 ESRS G1-2 ESRS G1-3, G1-4	Unternehmenspolitik Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur Management der Lieferantenbeziehungen Korruption und Bestechung	140ff.
Appendix/ Zusätzliche Angaben und Hinweise			
			148f.

Umweltinformationen

Der Schutz der Umwelt hat für Jenoptik hohe Priorität. Wir sehen es als unsere unternehmerische Verantwortung, im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft nachhaltig zu wachsen. Dementsprechend hat Jenoptik ihre Scope 1+2 Treibhausgas (THG)-Emissionen in den vergangenen Jahren bereits um über 55 Prozent reduziert und sich zudem ein ambitioniertes Reduktionsziel gesetzt.

T44 Liste der Angabepflichten

General Disclosure	ESRS	Seitenverweis
Klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen inkl. Klimarisikoanalyse	ESRS 2 IRO-1	Seite 106 sowie 102
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 SBM 3	Seite 106f.
Strategien im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	ESRS E1-2	Seite 107
Übergangsplan für den Klimaschutz	ESRS E1-1	Seite 107f.
Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Klimastrategien	ESRS E1-3	Seite 108f.
Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	ESRS E1-4	Seite 109f.
Energieverbrauch und Energiemix	ESRS E1-5	Seite 110f.
THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	ESRS E1-6	Seite 112ff.
Angaben zur EU-Taxonomie	Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852	Seite 114ff.

Klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der unter „Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen“ im Allgemeinen Teil, Abschnitt Klimawandel ab Seite 102 beschriebenen Klimarisikoanalyse erfolgte auf Basis von Experteneinschätzungen eine integrale Betrachtung prinzipiell geeigneter Maßnahmen zur Adressierung der identifizierten Risiken. Die Maßnahmen wurden zunächst qualitativ und ohne Betrachtung unterschiedlicher Szenarien ausgewählt. Aufgrund der für Jenoptik relevanten Dekarbonisierungshebel, der bereits initiiertener Maßnahmen sowie dem zu erwarteten Ressourcenaufwand für die Umsetzung von Maßnahmen, erachten wir Jenoptik gegenüber Klimarisiken grundsätzlich als resilient aufgestellt. Eine fundierte Analyse ist für zukünftige Berichtsperioden angedacht.

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

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

Strategien im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel

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

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

Konzernrichtlinien: Das Thema Umwelt ist bei Jenoptik in verschiedenen Richtlinien abgebildet. Allgemeine Anforderungen werden im konzernweit gültigen Integrity Code geregelt, der für alle Mitarbeiter verbindlich ist und auch Umweltthemen wie beispielsweise den schonenden Umgang mit Ressourcen wie Energie und Wasser umfasst. Darüber hinaus sind besondere Umweltaspekte unter anderem in unseren Einkaufs- und Dienstwagenrichtlinien hinterlegt. Entsprechend ihrer Umweltrelevanz sind ausgewählte Jenoptik-Gesellschaften nach der Umweltmanagement-Norm ISO 14001 zertifiziert. Die Zertifizierung nach Norm ISO 50001 für relevante Jenoptik-Gesellschaften wird vorbereitet und soll 2025 durchgeführt werden.

Übergangsplan für den Klimaschutz

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

Bereits erreichte THG-Emissionsreduktion: Aufgrund der kontinuierlichen Umstellung unserer Energieversorgung auf erneuerbare Quellen sowie des Einsatzes modernster Gebäudetechnik bei Neubauten konnten wir gegenüber dem Basisjahr 2019 sowohl unsere Energieeffizienz als auch unsere THG-Emissionen (Scope 1+2) signifikant verbessern. So belief sich die Reduktion der genannten THG-Emissionen im Jahr 2024 um 55,8 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019.

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

T45 Wesentliche Dekarbonisierungshebel

Energieträger	Ansatz	Dekarbonisierungshebel
Elektrizität	Vermeidung/ Umstellung	Umstellung der Strombeschaffung auf 100 % Grünstrom Einführung ISO 5001 an wesentlichen Standorten in Deutschland Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen in energieeffiziente Gebäude, Maschinen und Anlagen
Diesel/Benzin	Vermeidung/ Umstellung	Deutlich steigender Anteil an Fahrzeugen mit alternativen Antrieben durch entsprechende Incentive-Maßnahmen
Fernwärme	Umstellung	Umstellung auf klimafreundliche Herstellung durch Anbieter
Gas	Vermeidung/ Umstellung	Verbrauchsreduktion und – wenn möglich und wirtschaftlich sinnvoll – Umstellung auf alternative erneuerbare Energieträger

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

Umsetzung des Übergangsplans: Im Geschäftsjahr 2024 wurde bereits eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt. Um die Reduktion unserer Emissionen im Zusammenhang mit Diesel und Benzin zu managen, wurde für unsere Standorte in Deutschland eine neue Dienstwagenverordnung eingeführt, die einen Anreiz zur Nutzung von Elektrofahrzeugen setzt. Entsprechende Elektrofahrzeuge werden vollständig mit Grünstrom betrieben. In Zusammenhang mit der Reduzierung auf betriebsnotwendige Flächen wurden der Standort Rochester Hills in den USA veräußert und im Gegenzug adäquate Flächen angemietet. Darüber hinaus haben wir unsere IT-Infrastruktur effizienter aufgesetzt und in Asien mit der Umstellung der Energieversorgung auf erneuerbare Quellen begonnen.

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

Scope 3-Emissionen: Auch im Bereich der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sehen wir aufgrund unseres Scope 3-Fußabdrucks Auswirkungen auf den Klimaschutz. Daher wird Jenoptik nach einer weiteren Detaillierung und Analyse der wesentlichen Hebel und Reduktionsmöglichkeiten im Jahr 2025 im Rahmen des Managements des CO₂-Fußabdrucks eine strategische Roadmap erstellen und entsprechende Ziele formulieren.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Klimastrategien

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

T46 Übersicht der Maßnahmen zur Reduktion von Scope 1+2-Emissionen

Energieträger	THG-Emissionen 2024 (t)	Wesentliche Maßnahmen	Zeitraum	Angestrebte Reduktion
Elektrizität	1172	Umstellung Ökostrom (Asien)	bis 2030	ca. 100 %
Fernwärme	825	Umstellung auf erneuerbare Erzeugung (Stadtwerke Jena und Berlin)	bis 2035	ca. 80 %
Gas	1112	Teilweise Elektrifizierung der Reinraum-Klimatisierung	bis 2030	ca. 30 %
Gas/Elektrizität		Reduktion auf betriebsnotwendige Flächen (weltweit)	2024	
Gas/Elektrizität		Aktive Verbrauchssteuerung (weltweit)	fortlaufend	
Diesel/Benzin	1384	Incentive für E-Fahrzeug-Nutzung (weltweit)	ab 2024	ca. 90 %

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

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

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

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

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

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

Die Maßnahmen im Zusammenhang mit der schrittweisen Umstellung des Strombezugs in Asien, der Reduktion auf betriebsnotwendige Flächen sowie das Incentive für E-Fahrzeug-Nutzung in Deutschland wurden im Jahr 2024 bereits teilweise oder vollständig umgesetzt.

Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

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

T47 Klimaschutzziele

Scope	Bezugswert im Basisjahr 2019	Angabe 2024	Kurzfristziel 2025	Ziel 2030	Langfristziel
Scope 1+2	10.161 t CO ₂ eq ¹	55,8 %	> 55 % Reduktion gegenüber 2019	> 70 %	> 90 % Reduktion bis spätestens 2035
Anteil von Grünstrom am Gesamtstromverbrauch	-	95,8 %	> 90 %	-	-

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

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

Im Etappenziel 2025 sind die Scope 1+2-Emissionen in einem kombinierten Ziel mit etwa gleichen Anteilen enthalten. Wir erwarten, dass bis 2035 der Anteil der Scope 2-Emissionen am kombinierten Ziel kontinuierlich auf etwa 10 Prozent sinken wird.

Unsere Ziele für Scope 1+2 nehmen in der kurzfristigen und auch langfristigen Betrachtung Bezug auf das Ambitionsniveau für eine Reduktion gemäß einem 1,5-°C-kompatiblen Ziel der Science Based Target Initiative (SBTi). Kurzfristig liegen alle Zielwerte über der Vorgabe einer linearen jährlichen Reduktion (LAR) von >4,2 Prozent (Ziel 2025: LAR = 9,2 Prozent, Ziel 2030: LAR = 6,4 Prozent). Langfristig streben wir eine Reduktion der Scope 1+2-Emissionen von 90,0 Prozent gegenüber dem Basisjahr bis spätestens 2035 an. Bezogen auf unseren Gesamt-Fußabdruck, d.h. direkte (Scope 1+2) zuzüglich indirekter Emissionen (Scope 3) haben wir aktuell noch kein Ziel ermittelt, so dass eine Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaabkommen nicht möglich ist. Die Entwicklung eines solchen Zieles sowie eine Verifizierung durch die SBTi ist für die kommenden Jahre vorgesehen.

Die bisherigen Emissionsminderungen sind ausschließlich über aktive Reduzierung, zum Beispiel den Einsatz von Grünstrom, erreicht worden. Kompensationen wurden bis dato nicht eingesetzt. Die Nutzung von allgemein anerkannten Kompensationsstandards hoher Qualität für die verbleibenden maximal 10,0 Prozent der Scope 1+2-Emissionen ist nach dem Jahr 2030 geplant.

Mit der aktuellen Zielerreichung für unsere Scope 1+2-Emissionsreduktion um 55,8 Prozent im Geschäftsjahr 2024 haben wir das Zwischenziel der CO₂-Reduktion für 2025 von > 55,0 Prozent bereits vorzeitig erreicht. Die Ziele werden im Rahmen der jährlichen Unternehmensplanung überprüft und ggf. angepasst.

Energieverbrauch und Energiemix

Der Energieverbrauch der Jenoptik ist in T48 aufgeführt. Die Verbrauchswerte werden auf Basis von Abrechnungen der Energielieferanten, Zählerwerten und Abschätzungen erhoben. Zur Ermittlung von fossilen und nuklearen Anteilen bei Graustrombezug werden öffentlich zugängliche Informationen zum Strommix der entsprechenden Länder und Regionen verwendet. Da die Werte im Berichtsjahr in dieser Form zum ersten Mal erhoben wurden, sind Vorjahresangaben ausschließlich in denjenigen Kategorien angegeben, für die es einen Vorjahreswert gab.

T48 Energieverbrauch (in MWh) und Energiemix

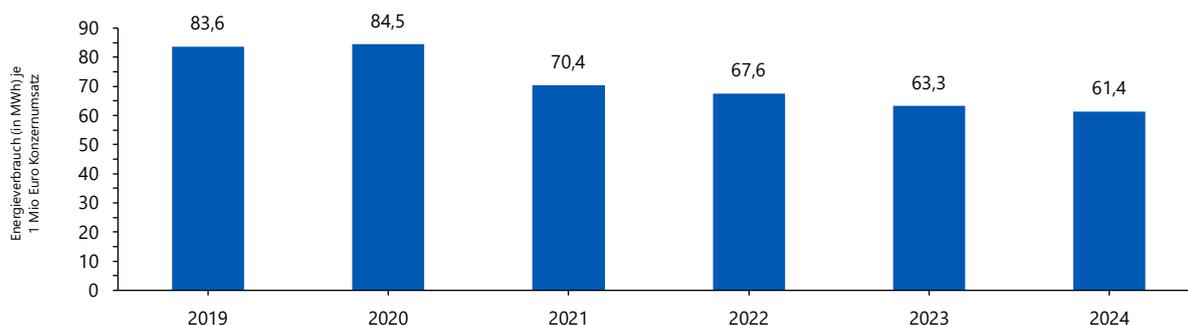
	2024	2023
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0	0
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	5.264	4.460
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas	5.488	4.925
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	0	0
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	8.817	11.018
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energien	19.570	20.403
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	28,6 %	30,2 %
(7) Verbrauch aus Kernkraftquellen	996	n. a.
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	1,5 %	n. a.
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.)	517	408
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	47.428	46.665
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	2	0
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	47.947	47.073
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	70,0 %	69,8 %
Gesamtenergieverbrauch	68.512	67.477

Die Energieintensität ist in Tabelle T49 dargestellt. Jenoptik zählt trotz einer geringen Gesamtemission der eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1+2) insgesamt zu den klimaintensiven Sektoren (NACE Code C, verarbeitendes Gewerbe). Somit gilt der folgende Wert für das gesamte Geschäft des Jenoptik-Konzerns. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Energieintensität weiter gesunken, und der positive Trend aus den Vorjahren hat sich damit fortgesetzt.

T49 Energieintensität

Energieintensität je Nettoeinnahme	Vergleich	2024	2024/2023
Gesamtenergieverbrauch aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren je Nettoeinnahme aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (MWh/Währungseinheit)	gesunken	61,4	- 3,0 %

G23 Energieeffizienz



Werte entsprechen den im jeweiligen Geschäftsbericht für das Berichtsjahr veröffentlichten Werten

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

Die THG-Emissionen werden in T50 in den Scopes 1, 2 und 3 dargestellt. Die Emissionen beziehen sich auf den gesamten Konzern und spiegeln damit den Konsolidierungskreis der Finanzberichterstattung wider.

Scope 1+2-Emissionen: Die THG-Emissionen werden auf Basis des Medienverbrauchs (Strom, Fernwärme, Gas, Holzpellets sowie Diesel/Benzin) ermittelt. Um Vergleichbarkeit und Genauigkeit zu wahren, verwenden wir für Scope 1+2, sofern möglich, brennstoff- bzw. lieferantenspezifische Emissionsfaktoren, für Strom unbekannter Herkunft möglichst Residualmische (RE-DISS). Standortbasierte Scope 2-Emissionen basieren primär auf Emissionsfaktoren der aktuellen Version des Ember Yearly Electricity Datasets. Durch die Verwendung von CO₂-Äquivalentsfaktoren in allen Scopes werden alle Treibhausgase im Inventar abgebildet. Eine Analyse des Basisjahres für Scope 1+2 mit den neuen Äquivalentsfaktoren ergab eine Abweichung von <1,5 Prozent zwischen t CO₂ und t CO₂eq, sodass die Angaben des Basisjahres ab 2024 als 10.161 t CO₂eq erfolgen.

Die konzernweiten Emissionen verringerten sich 2024 trotz Umsatzanstieg um 10,7 Prozent auf 4.493 t CO₂eq (i. Vj. 5.031 t CO₂eq). Bezogen auf das Basisjahr 2019 konnte Jenoptik den CO₂-Ausstoß damit bereits um 55,8 Prozent reduzieren. Haupttreiber hierfür waren neben aktivem Management die teilweise Umstellung unserer chinesischen Standorte auf Ökostrom und damit ein in Summe höherer Ökostrom-Anteil.

Die direkten Emissionen aus Gas, Heizöl, Diesel und Benzin (Scope 1) beliefen sich 2024 auf 2.496 t CO₂eq (i. Vj. 2.254 t CO₂eq), die indirekten Emissionen aus Strom und Fernwärme betragen insgesamt 1.997 t CO₂eq (i. Vj. 2.778 t CO₂eq).

In der Tabelle T50 sind die indirekten Scope 2-Emissionen sowohl marktbasierend als auch standortbasiert angegeben. Durch die Differenz der standortbasierten und marktbasierenden-Emissionen ergibt sich die Reduzierung der Emissionen, die Jenoptik bereits heute durch den gezielten Einkauf emissionsfreier Energie erreicht hat. Diese beträgt 14.193 t CO₂eq. Der Einkauf von Grünstrom basiert auf der Nutzung von Herkunftsnachweisen (europäischer Strommarkt; 77,0 Prozent des gesamten Grünstromverbrauchs), RECs (Renewable Energy Certificates, US-Markt; 13,3 Prozent) und GECs (Green Energy Certificates, chinesischer Markt; 4,9 Prozent).

Scope 3-Emissionen: Die Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette sind je Kategorie zusammen mit den Gesamtemissionen in T50 aufgeführt. Für Jenoptik wesentliche Scope 3-Kategorien sind Eingeaufte Waren und Dienstleistungen (3.1), Kapitalgüter (3.2) und die Verwendung verkaufter Produkte (3.11). Sie decken mehr als 90 Prozent des gesamten THG-Fußabdrucks von Jenoptik ab. Die Kategorien Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (3.8), Verarbeitung verkaufter Produkte (3.10), Nachgelagertes Leasing (3.13) und Franchises (3.14) sind aufgrund des Geschäftsmodells der Jenoptik nicht relevant. Produktleasing findet bei Jenoptik in der Division Smart Mobility Solutions im Rahmen des TSP-Geschäfts statt. Auf Basis des GHG-Protokolls wurden geleaste Produkte unter der Kategorie 3.11 berichtet, wodurch die Kategorie 3.13 für Jenoptik nicht relevant ist. Die Emissionen durch die Nutzung gemieteter Gebäude und geleaster Fahrzeuge sind in den Scope 1+2-Emissionen enthalten, wodurch die Kategorie 3.8 ebenfalls für die Jenoptik nicht relevant ist.

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

Die Angabe der Scope 3-Emissionen erfolgt konzernweit. Lediglich die Scope 3-Emissionen der Prodomax (geringfügiger Umsatzanteil) wurden in der Berechnung der Downstream-Emissionen über den Umsatz extrapoliert. Die Berechnung der Scope 3-Emissionen wurde ausschließlich auf Grundlage von Sekundärdaten durchgeführt.

Die THG-Emissionen pro 1 Mio Euro Konzernumsatz betragen 26,0 t CO₂eq/Mio Euro Umsatz für den marktbezogenen Ansatz und 27,3 t CO₂eq/Mio Euro Umsatz für den standortbasierten Ansatz.

Weitere Informationen zum Konzernumsatz finden Sie im Kapitel Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage des Lageberichts ab Seite 46ff.

T50 Treibhausgasemissionen (in t CO₂eq)

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	2019	2023	2024	Veränderung in %	2025	2030	2035	Jährlich % des Ziels 2035/ Basisjahr
Scope 1-Treibhausgasemissionen								
Scope 1-THG-Bruttoemissionen	-	2.254	2.496	10,8	-	-	-	-
Prozentsatz der Scope 1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	-	-	-	-	-	-	-	-
Scope 2-Treibhausgasemissionen								
Standortbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen	-	-	16.190	-	-	-	-	-
Marktbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen	-	2.778	1.997	- 28,1	-	-	-	-
Scope 1 und marktbezogene Scope 2-THG-Bruttoemissionen kombiniert*	10.161	5.031	4.493	- 10,7	4.300	3.050	1.000	5,6
Signifikante Scope 3-Treibhausgasemissionen**								
Gesamte indirekte (Scope 3)-THG-Bruttoemissionen	-	-	285.705	-	-	-	-	-
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	-	-	197.010	-	-	-	-	-
2 Investitionsgüter	-	-	33.750	-	-	-	-	-
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energien (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	-	-	Nicht wesentlich	-	-	-	-	-
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	-	-	Nicht wesentlich	-	-	-	-	-
5 Abfallaufkommen in Betrieben	-	-	Nicht wesentlich	-	-	-	-	-
6 Geschäftsreisen	-	-	Nicht wesentlich	-	-	-	-	-
7 Pendelnde Mitarbeiter	-	-	Nicht wesentlich	-	-	-	-	-
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-	-	Nicht relevant	-	-	-	-	-
9 Nachgelagerter Transport	-	-	Nicht wesentlich	-	-	-	-	-
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	-	-	Nicht relevant	-	-	-	-	-
11 Verwendung verkaufter Produkte	-	-	54.945	-	-	-	-	-
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	-	-	Nicht wesentlich	-	-	-	-	-
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	-	-	Nicht relevant	-	-	-	-	-
14 Franchises	-	-	Nicht relevant	-	-	-	-	-
15 Investitionen	-	-	Nicht wesentlich	-	-	-	-	-
THG-Emissionen insgesamt								
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen)	-	-	304.391	-	-	-	-	-
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen)	-	-	290.198	-	-	-	-	-

* Entsprechend der Zieltabelle unter E1-4

** Eine Detaillierung und Analyse der wesentlichen Hebel und Reduktionsmöglichkeiten des Scope 3 wird im Jahr 2025 durchgeführt und entsprechende Ziele formuliert. Ein entsprechender Basisjahrwert wurde daher noch nicht ermittelt

Ermittlungsmethodik je wesentlicher Scope 3-Kategorie

Scopes 3.1 und 3.2: Die Ermittlung der Kategorie 3.1 Eingeaufte Waren und Dienstleistungen und Kategorie 3.2 Kapitalgüter wurde auf Basis von Inputdaten wie Einkaufsvolumen der Jenoptik-Gesellschaften und eingekaufte Warengruppen und Land, aus dem die Ware bezogen wurde, berechnet. Um die Vorlieferkette abzubilden, wurde ein makro-ökonomisches Modell genutzt, welches anhand statistischer Daten die globalen Handelsströme und die jeweiligen nationalen Emissionsbilanzen einbezieht. Der verwendete scope3analyzer wurde im Rahmen eines Klimaschutzprojektes der Universität Pforzheim entwickelt und ist konform mit den Vorgaben des GHG-Protokolls, dem ISO-Standard 14064 sowie der Science Based Target Initiative (SBTi). Im Ergebnis wurde festgestellt, dass ca. 23 Prozent der indirekten Emissionen aus unserer direkten Lieferkette entstehen. Die verbleibenden 77 Prozent der Emissionen entstehen aus der vorgelagerten, tieferen Lieferkette.

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

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

Angaben zur EU-Taxonomie

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

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

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

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

Im Rahmen des Umweltziels (1) „Klimaschutz“ berichtet Jenoptik einzelne Investitionen und Betriebsausgaben in denselben Kategorien wie im Vorjahr: CCM 6.5 Beförderung mit Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen, CCM 7.1 Neubau, CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten, CCM 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden sowie CCM 7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden. Darüber hinaus hat die Jenoptik 2024 Investitionen in den Kategorien CCM 7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden und CCM 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien getätigt.

Der Großteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten befindet sich insbesondere im Bereich der Herstellung von elektrischen Geräten wie Mess- und Prüfanlagen, Anlagen zur Verkehrsüberwachung oder Infrarotkameras. Diese Aktivitäten tragen wesentlich zu dem Umweltziel (4) „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ bei und werden daher in den gleichen Kategorien wie im Vorjahr berichtet: CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten, CE 5.1 Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung; CE 5.2 Verkauf von Ersatzteilen; CE 5.4 Verkauf von Gebrauchsgütern sowie CE 5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle. Im Zuge der Erweiterung der Berichtspflichten für 2024 durch die Europäische Kommission wurden die Wirtschaftsaktivitäten für dieses Umweltziel im Jahr 2024 erstmals auf ihre Taxonomiekonformität gemäß Annex II des Gesetzes untersucht. Dazu wurde ein Screening-Modell entwickelt, das die gesetzlichen Anforderungen in ein transparentes System übersetzt, um die technischen Bewertungskriterien und die „Do-No-Significant-Harm“-Kriterien für das Portfolio der Jenoptik zu überprüfen. Die Jenoptik erfüllt den Großteil der Anforderungen an die technischen Bewertungskriterien, da die Anlagen des Konzerns für eine möglichst lange Nutzungsdauer ausgelegt sind. Zur Überprüfung der DNSH-Kriterien, wurden beispielsweise im Rahmen der Anlage A Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalysen durchgeführt. Für 2024 konnten die Nachweise nicht vollständig erbracht werden und damit wird keine Konformität für das Klimaziel (4) „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ ausgewiesen.

Die Tabellen T51 – T56 am Ende der Nachhaltigkeitserklärung zeigen im Überblick die offenzulegenden Kennzahlen (KPIs). Im Folgenden wird die Zusammensetzung der Umsatz-, CapEx, und OpEx-Kennzahlen erläutert.

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten

Die Ermittlung des **Umsatzes** aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten erfolgte gemäß den Anforderungen des Delegierten Rechtsaktes zu den Berichtspflichten. Um Doppelzählungen zu vermeiden, wurden konkrete Abfragen in den Berichtseinheiten durchgeführt, in denen taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten identifiziert wurden. Dabei wurden ausschließlich externe Umsätze berücksichtigt und jedes Produkt bzw. jede Produktgruppe lediglich einer Wirtschaftstätigkeit zugeordnet. Der so ermittelte taxonomiefähige Zählerwert wurde zum gesamten Umsatzerlös (Nenner) ins Verhältnis gesetzt. Der Konzernumsatz belief sich 2024 auf 1.115,8 Mio Euro (i. Vj. 1.066,0 Mio Euro). Der Umsatz aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten umfasste 416,9 Mio Euro (i. Vj. 412,1 Mio Euro) und entspricht somit einem taxonomiefähigen Umsatzanteil von 37,4 Prozent des Gesamtumsatzes (i. Vj. 38,7 Prozent). Im Ergebnis konnten auch in diesem Jahr nicht alle Nachweise erbracht werden, sodass keine taxonomiekonformen Umsatzerlöse vorliegen.

Die **Investitionsausgaben (CapEx)** wurden ebenfalls gemäß den Anforderungen des Delegierten Rechtsaktes zu den Berichtspflichten ermittelt. Die Methodik dazu wurde aus dem Vorjahr übernommen. Die Zugänge an Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Nutzungsrechten belief sich 2024 auf 114,6 Mio Euro (i. Vj. 110,4 Mio Euro).

Detailierte Informationen zur Vermögenslage finden Sie im Lagebericht ab Seite 55 sowie im Anhang ab Seite 218

2024 umfassten die Investitionsausgaben des Jenoptik-Konzerns für den Erwerb von Produkten aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten insgesamt 66,0 Mio Euro (i. Vj. 41,1 Mio Euro); dies entspricht 57,6 Prozent des gesamten Investitionsvolumens. Diese taxonomiefähigen Investitionsausgaben wurden zusätzlich auf Konformität geprüft. Darunter fallen neben Investitionen in die Sachanlagen zur Herstellung der taxonomiefähigen Produkte auch Investitionen in beispielsweise den Bau der Hightech-Fab in Dresden oder Investitionen in energieeffiziente Geräte, Technologien für erneuerbare Energien sowie das Leasing von Fahrzeugen. Im Ergebnis konnten auch in diesem Jahr nicht alle Nachweise erbracht werden, sodass keine taxonomiekonformen Investitionen vorliegen.

Die **Betriebsausgaben** (OpEx) des Jenoptik-Konzerns aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten umfassten 2024 insgesamt 37,5 Mio Euro (i. Vj. 37,6 Mio Euro) und die gesamten Betriebsausgaben 92,0 Mio Euro (i. Vj. 86,3 Mio Euro). Daraus ergibt sich ein taxonomiefähiger Anteil von 40,8 Prozent. Die Methodik zur Ermittlung der taxonomiefähigen Betriebsausgaben wurde wie im Vorjahr gemäß Artikel 8 Punkt 1.1.3 des Delegierten Rechtsaktes durchgeführt. Diese Betriebsausgaben wurden zusätzlich vollständig auf Konformität geprüft – in diesem Jahr erstmalig auch die Betriebsausgaben in Zusammenhang mit Klimaziel (4) „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“. Im Ergebnis konnten auch im Geschäftsjahr 2024 nicht alle Nachweise zur Konformität erbracht werden, sodass keine taxonomiekonformen Betriebsausgaben vorliegen.

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

T51 Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

Angaben in TEUR			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2023 (18)			Kategorie ermöglicher Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Umsatz, Jahr 2023 (18)	%	E	T	
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%				
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
Davon Übergangstätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL												
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	271.004	24,3 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								23,8 %				
Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung	CE 5.1	58.679	5,3 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								5,0 %				
Verkauf von Ersatzteilen	CE 5.2	55.749	5,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								7,7 %				
Verkauf von Gebrauchsgütern	CE 5.4	976	0,1 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0,1 %				
Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	CE 5.5	30.444	2,7 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								2,0 %				

Angaben in TEUR		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2023 (18)	Kategorie ermöglichen-der Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)																			
		416.851	37,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	37,4 %	0,0 %	0,0 %								38,7 %		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)																			
		416.851	37,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	37,4 %	0,0 %	0,0 %								38,7 %		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten																			
		698.936	62,6 %																
Gesamt																			
		1.115.787	100,0 %																

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

T52 CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

Angaben in TEUR			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxoniefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2023 (18)			Kategorie ermöglicher Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Umsatz, Jahr 2023 (18)	%	E	T	
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%				
A. Taxoniefähige Tätigkeiten																					
A.1. Ökologische nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
Davon Übergangstätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
A.2 Taxoniefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL												
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	5.150	4,5 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								5,8 %				
Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung	CE 5.1	854	0,7 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0,7 %				
Verkauf von Ersatzteilen	CE 5.2	1.703	1,5 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								3,7 %				
Verkauf von Gebrauchsgütern	CE 5.4	15	0,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0,0 %				
Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	CE 5.5	13.061	11,4 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								4,6 %				

Angaben in TEUR			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2023 (18)		
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Umsatz, Jahr 2023 (18)	Kategorie ermöglicher Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	2.148	1,9 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,6 %		
Neubau	CCM 7.1/CE 3.1	42.137	36,8 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								19,7 %		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	758	0,7 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,1 %		
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	CCM 7.5	214	0,2 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0 %		
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6	2	0,0 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0 %		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		66.043	57,6 %	39,5 %	0,0 %	0,0 %	18,1 %	0,0 %	0,0 %								37,3 %		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		66.043	57,6 %	39,5 %	0,0 %	0,0 %	18,1 %	0,0 %	0,0 %								37,3 %		

Angaben in TEUR			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2023			Kategorie möglicher Tätigkeiten	Kategorie Übergangstätigkeiten
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Umsatz, Jahr 2023 (18)	Tätigkeiten (19)	Übergangstätigkeiten (20)		
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T		
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																					
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		48.536	42,4 %																		
Gesamt		114.579	100,0 %																		

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

T53 OpEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

Angaben in TEUR			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr 2023			Kategorie ermöglicher Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Umsatz, Jahr 2023 (18)	%	E	T	
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%				
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten																					
A.1. Ökologische nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
Davon Übergangstätigkeiten		0	0,0 %	0	-	-	0	-	-	N	N	N	N	N	N	N	0,0 %				
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
				J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL												
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	26.284	28,6 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								30,1 %				
Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung	CE 5.1	2.820	3,1 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								4,3 %				
Verkauf von Ersatzteilen	CE 5.2	2.265	2,5 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								4,8 %				
Verkauf von Gebrauchsgütern	CE 5.4	169	0,2 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0,2 %				
Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	CE 5.5	5.178	5,6 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								3,6 %				

Angaben in TEUR			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)										Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.)		Kategorie möglicher Übergangstätigkeiten
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Umsatz, Jahr 2023 (18)	Tätigkeiten (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (20)			
		Währung TEUR	%	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J;N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	359	0,4 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,3 %					
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	391	0,4 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,2 %					
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	CCM 7.5	23	0,0 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0 %					
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		37.490	40,8 %	0,8 %	0,0 %	0,0 %	39,9 %	0,0 %	0,0 %													
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		37.490	40,8 %	0,8 %	0,0 %	0,0 %	39,9 %	0,0 %	0,0 %													
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																						
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		54.471	59,2 %																			
Gesamt		91.960	100,0 %																			

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

T54 Umsatzanteil/Gesamtumsatz

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	0 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	37,4 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

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

T55 CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	39,5 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	18,1 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

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

T56 OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx

	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0 %	0,8 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	39,9 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

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

Soziale Informationen: Eigene Belegschaft

Übergeordnete soziale Informationen

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

T57

ESRS S1 Eigene Belegschaft	Pflichtangaben	Abschnitt/Seite
Strategien und Governance im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	ESRS S1-1	Eigene Belegschaft/Seite 125f.
Dialog mit Mitarbeitern sowie Arbeitnehmervertretern	ESRS S1-2	Seite 127
Abhilfemaßnahmen: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann	ESRS S1-3	Geschäftsmodell & Märkte/Seite 127
Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	ESRS S1-17	Seite 128
Mitarbeiter-Demografie und Merkmale der Beschäftigten	ESRS S1-6	Seite 128
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Social:	ESRS 2, SBM-3	Seite 130ff.
Jenoptik als attraktiver Arbeitgeber:		
- Sichere Beschäftigung		
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf	ESRS S1-15	
- Angemessene Entlohnung und Vergütung	ESRS S1-10	
- Sozialschutz	ESRS S1-11	
- Schulung und Kompetenzentwicklung	ESRS S1-13	
- Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	ESRS S1-8	
Gleichbehandlung und Chancengleichheit		
- Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleiche Arbeit	ESRS S1-16	
- Diversität	ESRS S1-9	
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit		
Richtlinien und Maßnahmen in Bezug auf wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	ESRS S1-4 sowie MDR-P und MDR-A	Seite 131ff.
Parameter und Ziele in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	MDR-T und ESRS-S1-5	Seite 134ff.

Strategien und Governance im Zusammenhang mit eigener Belegschaft

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

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

Jenoptik verfolgt eine klare „Zero-Tolerance Policy“ im Zusammenhang mit bestätigten Fällen von Diskriminierung, unter anderem auch bei Vorkommnissen von sexueller Diskriminierung, und legt dies im Jenoptik Integrity Code fest.

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

Ein weiteres, wesentliches Instrument zur Einhaltung von Menschenrechten sowie zur Verhinderung von Diskriminierung und Prävention von sexueller Belästigung ist die kontinuierliche Erhöhung der Sensibilität zu diesen Themen bei Kollegen aller Hierarchiestufen. Dies wird durch regelmäßige, verpflichtende Trainings, sowohl digital als auch in Präsenz, sichergestellt, entsprechend nachgehalten und dokumentiert. Ferner informiert der Menschenrechtsbeauftragte des Konzerns regelmäßig zu diesen Themen.

Bei Bestätigung eines Menschenrechtsverstoßes verpflichtet sich Jenoptik, sofortige Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, die zu einer Heilung einer solchen Verletzung führen.

Normen und Grundsätze: Die Achtung der internationalen Menschenrechte und die Einhaltung von Arbeitsnormen sind für uns selbstverständlich. Wir unterstützen und respektieren internationale Standards und Prinzipien wie die Internationale Menschenrechtskonvention und ihre Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Im Jahr 2021 ist Jenoptik dem UN Global Compact beigetreten. Wir dulden weder Menschenrechtsverletzungen noch Zwangsarbeit, Sklaverei, unfreiwillige Gefängnisarbeit oder Kinderarbeit. Verankert ist dies in unserer Grundsatzerklärung zur Wahrung von Menschenrechten und des Umweltschutzes, die durch den Vorstand der Jenoptik verabschiedet wurde. Sie ist öffentlich abrufbar unter www.jenoptik.de/-/media/websitedocuments/responsibility/2024-joag-grundsatzerklaerung-menschenrechte-umwelt-sorgfalt.pdf.

Leitlinien und Veröffentlichungen: Seit dem Geschäftsjahr 2023 veröffentlicht Jenoptik ihre Grundsatzerklärung zur Wahrung von menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette. Diese beschreibt, wie wir unserer Prioritäten gesetzt haben, und legt detailliert dar, wie sich Jenoptik weltweit für die Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich des Verbots von Menschenhandel, im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit und bei ihren Geschäftspartnern einsetzt. Die Menschenrechtsstrategie wird ergänzt durch unseren Integrity Code. Jenoptik hat das Risikomanagementsystem für Menschenrechte mit dem Ziel weiterentwickelt, unter anderem die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften zu gewährleisten, menschenrechtsbezogene Risiken in der Geschäftstätigkeit der Jenoptik und in der Lieferkette zu identifizieren und zu minimieren sowie eine kontinuierliche Verbesserung anzustreben. Wir überprüfen die Einhaltung menschenrechtlicher Anforderungen durch alle unsere Tochtergesellschaften mittels einer ESG-Berichtsplattform im Wege eines Self-Assessments einmal jährlich, entsprechend unseren Prozessen zur Einhaltung von menschenrechtlichen Anforderungen im eigenen Geschäftsbereich. Dabei sind im Assessment die folgenden Themen umfasst: Gleichberechtigung und Diskriminierung, Zwangsarbeit und Misshandlung, Kinderarbeit, Arbeitsbedingungen und Mindestlohn, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsfreiheit sowie Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften. Die Assessmentergebnisse aus dem Berichtsjahr lassen den Schluss zu, dass unsere eigene Geschäftstätigkeit im Berichtsjahr konform zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte ist.

Im Berichtsjahr 2024 haben wir mit der Durchführung von Präsenzaudits zum Thema Menschenrechte begonnen. Geplant ist eine weitere Ausweitung und auch die Durchführung solcher Audits in der Lieferkette.

Unser Dialog mit Mitarbeitern sowie Arbeitnehmervertretern

Mit unseren Mitarbeitern führen wir auf verschiedenen Ebenen einen aktiven Dialog, um ihre Sichtweisen zu berücksichtigen. Hierzu gehören auf oberster Ebene die Arbeitnehmervertreter in unserem paritätisch besetzten Aufsichtsrat, die fünfmal jährlich in ordentlichen Sitzungen im direkten Austausch mit dem Vorstand stehen. Darüber hinaus finden ein regelmäßiger Austausch mit den Betriebsräten auf Konzern- und Gesellschaftsebene sowie entsprechende Mitarbeiterversammlungen statt. In Abstimmung mit dem Arbeitsdirektor liegt die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Mitarbeiter beim Global Head of HR.

Wir respektieren demokratisch bzw. gesetzlich legitimierte Formen der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern. Vereinigungsfreiheit, Betriebsräte und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung sind für uns selbstverständlich, und wir verpflichten uns ausdrücklich zu einer vertrauensvollen und von gegenseitigem Respekt geprägten Zusammenarbeit. Hierzu gehört auch das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen im Rahmen der jeweiligen nationalen Regelungen, Praktiken und bestehenden Vereinbarungen. Die Mitglieder des lokalen Managements sind die verantwortlichen Ansprechpartner für die Gestaltung der Arbeits- und Sozialbeziehungen auf der Grundlage gemeinsamer Werte und unter Einhaltung der nationalen Gesetze und Praktiken. Konzernseitig bewerten wir einmal jährlich toolbasiert die Self-Assessments all unserer lokalen Einheiten, u. a. zu dem Thema Menschenrechte. Jenoptik führt jährlich eine Mitarbeiterbefragung durch, die alle Mitarbeiter um ihre Einschätzung zu unterschiedlichen Themen wie zum Beispiel zu Zufriedenheit befragt. Eine Strategie zur Erlangung von Kenntnissen zur Sichtweise einzelner Mitarbeitergruppen gibt es bisher nicht. Darüber hinaus führt der Zentralbereich Compliance & Risk Management in regelmäßigen Abständen einen Compliance Culture Survey durch, der Rückschlüsse auf die Compliance-Kultur ermöglicht.

Future-Former-Initiative: Eine zusätzliche Möglichkeit für unsere Mitarbeiter, in den Dialog zu gehen und sich in die Entwicklung des Unternehmens aktiv einzubringen, ist unsere Future-Former-Initiative. Sponsor der Initiative ist der Vorsitzende des Vorstands. Die Teilnehmer können im Rahmen der Initiative eigene Themen zur Verbesserung einbringen und selbst in Projektgruppen daran arbeiten. Der Projektstatus und die Ergebnisse werden regelmäßig im Intranet, Management-Meetings und Projekt-Meetings an den Vorstand kommuniziert.

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

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

Um sowohl die Menschen in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch entlang unserer gesamten Lieferkette zu schützen sowie das Vertrauen all unserer Stakeholder zu bewahren und Schadenspotenzial auf ein Minimum zu senken, müssen Risiken und Fehlverhalten daher frühzeitig erkannt werden. Das gelingt durch Kommunikation. Zur Sicherstellung der kontinuierlichen Verbesserung sowie der Berücksichtigung der Belange aller Interessensvertreter ist die Thematik der Meldekanäle sowie des Bearbeitungsprozesses ein zentraler Bestandteil des Compliance-Culture-Surveys. Darüber hinausgehende Abhilfemaßnahmen haben wir aktuell nicht implementiert.

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang die weiteren Ausführungen zum Thema Hinweisgebersystem sowie Beschwerdemechanismus und Abhilfemaßnahmen im Rahmen der Erläuterungen im Abschnitt „Governance“.

Jährliche Mitarbeiterbefragung: Unsere jährliche weltweite Mitarbeiterbefragung misst nicht nur die Zufriedenheit und das Engagement unserer Mitarbeiter, sondern gibt auch die Möglichkeit, Feedback zu verschiedenen Facetten der Unternehmens- und Führungskultur zu geben. Das Feedback ist dabei auch abteilungsübergreifend möglich. Die Ergebnisse werden unter Wahrung der Anonymität in sog. Dashboards unseren Führungskräften online zur Verfügung gestellt. Sie haben die Aufgabe, die Ergebnisse mit ihren Teams zu bearbeiten und gemeinsam Maßnahmen abzuleiten. Unterstützt werden sie dabei durch das HR-Team. Zusätzlich werden die globalen Ergebnisse im Intranet kommuniziert und auch den Betriebsräten Zugriff auf ihre Verantwortungsbereiche gegeben.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Berichtsjahr sind keine Meldungen zu potenziellen oder tatsächlichen Menschenrechtsverletzungen über unsere Kanäle eingegangen. Dementsprechend wurden keine menschenrechtlichen Verstöße im Berichtsjahr festgestellt. Es sind auch keine Meldungen zu Verstößen von sonstigen sozialen Aspekten wie Verstöße gegen das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz oder Diskriminierung durch den Arbeitgeber eingegangen. Hinweise zu der Kategorie „Diskriminierung und Belästigung“ sind im Berichtsjahr sieben (7) über die Meldekanäle des Zentralbereichs Compliance & Risk Management eingegangen. Diese betreffen im Wesentlichen Verstöße gegen den Jenoptik Integrity Code durch einzelne Mitarbeiter. Die Anzahl von Hinweisen der weiteren Kategorien betrug im Berichtszeitraum sechzehn (16). Diese Meldungen beinhalten u. a. Hinweise zu Verstößen gegen interne Richtlinien. Nicht weiter verfolgt werden sachverhaltslose und nicht weiter substantiierte Hinweise, die keinen Zusammenhang mit einem Verstoß gegen Gesetze oder interne Richtlinien haben, wie beispielsweise persönliche Konflikte.

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

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

Mitarbeiter-Demografie und Merkmale der Beschäftigten

Anzahl der Beschäftigten

Jenoptik ist ein weltweit tätiger Konzern. 380 Mitarbeiter bzw. rund 8,2 Prozent der 4.646 Beschäftigten (i. Vj. 4.658) arbeiteten 2024 in der Region Asia/Pacific. 79,4 Prozent aller Beschäftigten (3.690) waren 2024 in Europa angestellt; der Großteil davon in Deutschland (2.969). 12,4 Prozent (576 Beschäftigte) waren in der Region Nordamerika tätig.

Zum 31. Dezember 2024 beschäftigte Jenoptik insgesamt 178 Auszubildende und duale Hochschulstudenten, 99 Aushilfen und Werkstudenten, 26 Praktikanten und 38 Leiharbeiter. Im Geschäftsjahr 2024 wurden 64 neue Auszubildende und duale Hochschulstudenten eingestellt.

Unter den Begriff Beschäftigte werden alle aktiven Mitarbeiter (im tariflichen und nicht tariflichen Bereich), Auszubildende und duale Hochschulstudenten sowie Aushilfen und Werkstudenten, die zum jeweiligen Stichtag im Unternehmen sind, als Personenzahl zusammengefasst. Alle Parameter wurden konzernweit zum Stichtag 31. Dezember 2024 erhoben und im Rahmen des Vier-Augen-Prinzips überprüft.

Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Zum 31. Dezember 2024 waren von den insgesamt 4.646 Mitarbeitern 1.409 (30,3 Prozent) weibliche und 3.236 (69,7 Prozent) männliche Mitarbeiter sowie ein Mitarbeiter ohne geschlechtliche Zuordnung bei Jenoptik beschäftigt.

T58 Struktur der Belegschaft nach Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses als Personenzahl

	Weiblich	Männlich	Sonstige	Nicht angegeben	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten (aktive Mitarbeiter, Auszubildende, Aushilfen)	1.409	3.236	< 5HC, daher k. A.	-	4.646
Zahl der dauerhaft Beschäftigten	1.244	3.008	< 5HC, daher k. A.	-	4.253
Zahl der befristet Beschäftigten	165	228	-	-	393
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden	42	57	-	-	99
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	1.088	2.983	-	-	4.071
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	321	253	< 5HC, daher k. A.	-	575

T59 Beschäftigungsstruktur der mitarbeiterstärksten Länder mit 50 oder mehr Beschäftigten, die mindestens 10 Prozent der Gesamtzahl der Beschäftigten ausmachen (als Personenzahl)

	Deutschland	Schweiz
Zahl der Beschäftigten	2.967	556
Weiblich	915	181
Männlich	2.051	375
Sonstige	< 5HC, daher k. A.	-
Nicht angegeben	-	-

Fluktuationsraten: Im Geschäftsjahr 2024 sind weltweit 444 Mitarbeiter und Auszubildenden freiwillig oder unfreiwillig aus der Jenoptik ausgeschieden. Die Fluktuationsrate betrug 9,7 Prozent (i. Vj. 10,3 Prozent). Hierfür wird die Personenzahl der Mitarbeiter und Auszubildenden ermittelt, die freiwillig oder unfreiwillig, also aufgrund arbeitgeberseitiger oder arbeitnehmerseitiger Kündigung, nach Auslaufen einer befristeten Beschäftigung, durch Ruhestand oder Tod, das Unternehmen im abgelaufenen Geschäftsjahr verlassen haben. Diese wird ins Verhältnis zur durchschnittlichen Personenzahl der anwesenden Mitarbeiter und Auszubildenden im abgelaufenen Geschäftsjahr gesetzt. Die freiwillige, arbeitnehmerbedingte Fluktuationsrate, die jegliche vom Arbeitnehmer ausgehende Beendigung des Vertrages im Verhältnis zur durchschnittlichen Personenzahl der anwesenden Mitarbeiter und Auszubildenden im abgelaufenen Geschäftsjahr umfasst, betrug dabei 4,8 Prozent (i. Vj. 5,8 Prozent).

Altersstruktur: Der demografische Wandel wirkt auch auf die Altersstruktur von Jenoptik. Um den Auswirkungen des demografischen Wandels an den einzelnen Standorten entgegenzuwirken, ergreifen wir je nach lokalem Bedarf entsprechende Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Wissenstransfer, Talentmanagement, Gesundheitsmanagement sowie Unternehmens- und Führungskultur.

T60 Altersstruktur Konzern

	Unter 30	30-50	Über 50	Summe
31.12.2024	799	2.606	1.241	4.646
31.12.2023	1.028	2.454	1.176	4.658

Zur Abdeckung von Produktionsspitzen und kurzfristigen Auftragseingängen sowie für Großprojekte wurden auch im abgelaufenen Geschäftsjahr Leiharbeitnehmer beschäftigt. Der Einsatz erfolgte dabei vorwiegend in den operativen Bereichen und schwankte unterjährig. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 waren 38 Leiharbeitnehmer bei Jenoptik tätig (31.12.2023: 42). Alle Parameter wurden konzernweit zum Stichtag 31. Dezember 2024 als Personenzahl erhoben und im Rahmen des Vier-Augen Prinzips überprüft.

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

Mit Blick auf unser Geschäftsmodell und unsere Strategie, nachhaltig profitabel wachsen zu wollen, haben soziale Aspekte für den langfristigen Erfolg und die nachhaltige Entwicklung von Jenoptik eine besondere Bedeutung. Unser Engagement erstreckt sich über die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, die Förderung von Diversität und Inklusion sowie die Unterstützung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter. Durch gezielte Initiativen und kontinuierliche Verbesserungen streben wir danach, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das nicht nur die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter berücksichtigt, sondern auch zur positiven Entwicklung unserer Gemeinschaft und Gesellschaft beiträgt.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse bildet die Grundlage für unser Verständnis der sozialen Aspekte, die für unsere Unternehmensstrategie und Geschäftstätigkeit, die Interessen unserer Stakeholder sowie unsere langfristige Wertschöpfung von entscheidender Relevanz sind. Wir beleuchten in den folgenden Abschnitten die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der sozialen Aspekte und erläutern, wie diese Erkenntnisse in unsere strategischen Entscheidungen und operativen Maßnahmen integriert werden. Die von uns identifizierten IROs lassen sich in den folgenden drei Säulen zusammenfassen:

- **Attraktivität als Arbeitgeber** (attraktive Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Schulungen und Kompetenzentwicklung sowie sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen)
- **Gleichbehandlung und Chancengleichheit** für alle (einschließlich Diversität sowie Maßnahmen gegen Gewalt Belästigung am Arbeitsplatz)
- **Health & Safety** inkl. Gesundheitsschutz und Sicherheit

Diese Säulen schätzen wir vor dem Hintergrund, als wachstumsorientiertes Technologieunternehmen unsere Ziele nur mit gut ausgebildeten Fachkräften erreichen zu können, als wesentlich ein.

Jenoptik als attraktiver Arbeitgeber

Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken

Wesentlicher Teil unserer Strategie ist es, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Im Rahmen der Wesentlichkeit geht es hier insbesondere um Arbeitsplatzsicherheit, angemessene Entlohnung, Sozialpartnerschaft, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Schulungen und Kompetenzentwicklungsprogramme. Das Management der wesentlichen Auswirkungen ist im Personalbereich verankert. Die Bereiche Compensation & Benefits, Gesundheitsmanagement und Learning & Development fokussieren sich auf die inhaltliche Ausgestaltung der jeweiligen Themen. Als Input werden die Geschäftsstrategie, unsere Mitarbeiterbefragung sowie Marktrecherchen herangezogen. So stellen wir sicher, dass unsere Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf unsere Belegschaft verursachen oder zu ihnen beitragen.

Sichere Beschäftigung: Jenoptik ist ein Unternehmen im Wachstum, das finanziell solide aufgestellt ist. Mit seinen Produkten ist der globale Photonik-Konzern in die Wertschöpfungskette von Unternehmen verschiedenster Branchen eingebunden, was für Stabilität sorgt. Jenoptik ist in großen Teilen tarifgebunden und der überwiegende Teil der Beschäftigten steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Mit einem sehr geringen Anteil an befristeten Mitarbeitern und Leiharbeitern ist der Konzern somit aus Mitarbeitersicht als sicherer Arbeitgeber zu bewerten und wirkt positiv auf seine Mitarbeiter.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Arbeitszeit: Arbeitszeit und Work-Life-Balance sind für Jenoptik wesentlich und daher in unserer HR-Strategie verankert. Hier sehen wir als Arbeitgeber einen aktuellen und auch zukünftigen positiven Einfluss auf unsere Mitarbeiter, den wir durch unseren Tarifvertrag und darüberhinausgehende Betriebsvereinbarungen zum Beispiel zu flexiblen Arbeitszeitmodellen einen Rahmen gegeben haben. Wir orientieren uns dabei an Markttrends hin zu mehr Flexibilität. Allerdings können sich Phasen von Mehrarbeit auch potenziell negativ auf unsere Mitarbeiter auswirken und zu einer eingeschränkten Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Ein potenzielles Risiko für die nahe Zukunft ist die Reduktion der generellen Arbeitszeit. Die Ermöglichung dieser Flexibilität als positive Auswirkung für unsere Mitarbeiter ist für uns als Unternehmen mit Abstimmungsaufwand verbunden. Es gilt dann zu prüfen, wie Profitabilität erhalten und Produktivität optimiert werden kann.

Angemessene Entlohnung und Vergütung: Jenoptik will die besten Talente für sich gewinnen und an sich binden. Deshalb sind eine attraktive, marktorientierte Vergütung und eine angemessene Beteiligung am Unternehmenserfolg eine Selbstverständlichkeit, über die wir positive Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter haben. Wir entlohnen unsere Mitarbeiter weltweit nach arbeitsbezogenen Kriterien, wie zum Beispiel Arbeitsanforderungen und Leistung, und in Übereinstimmung mit den lokalen Marktanforderungen und wirken somit aktuell positiv. Trotz des angemessenen Vergütungsniveaus besteht aktuell ein Unterschied im Verdienstniveau zwischen Männern und Frauen (unbereinigter Verdienstunterschied). Handlungsfelder zur Förderung von Frauen sind daher Teil unserer Personalstrategie.

Schulungen und Kompetenzentwicklung: Für Jenoptik sind Schulungen und Kompetenzentwicklung wesentlich, da sie die Fähigkeiten und das Wissen der Mitarbeiter kontinuierlich verbessern und somit Produktivität und Qualität der Arbeit steigern. Gut ausgebildete Mitarbeiter entwickeln innovative Lösungen beispielweise im Rahmen der Produktentwicklung oder bei der Optimierung von Arbeitsprozessen und können sich schneller auf Veränderungen, denen wir als Unternehmen ständig ausgesetzt sind, einstellen. Zudem fördern Schulungen die Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit sowie die Attraktivität als Arbeitgeber. Hierdurch verbessert Jenoptik ihre Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz und kann besser auf neue Marktanforderungen reagieren.

Das Know-how unserer Mitarbeiter ist essenziell für unseren Geschäftserfolg und wesentlicher Bestandteil der HR- und Unternehmensstrategie. Unsere vielfältigen Programme und Angebote wirken kurz-, mittel- und langfristig positiv auf unsere Mitarbeiter und tragen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Belegschaft bei.

Tarifliche Abdeckung und sozialer Dialog: Eine tarifliche Abdeckung und Sozialpartnerschaft wirken positiv auf diejenigen Mitarbeiter, die dem Tarifvertrag unterliegen, geben Planungssicherheit und tragen somit zu einem positiven Arbeitsklima bei. Dies beeinflusst zudem die Produktivität und gleichbleibende Qualität unserer Arbeit.

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Beschäftigte, die nicht von Tarifvereinbarungen abgedeckt sind, werden in Deutschland auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen festgelegt. In einem Europäischen Betriebsrat, einem BR der SE (Societas Europae) oder SCE (Societas Cooperative Europea) ist Jenoptik nicht vertreten.

Richtlinien zu Jenoptik als attraktivem Arbeitgeber

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

Sichere Beschäftigung: Sichere Beschäftigung ist Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft unserer Mitarbeiter. Unsere Personalarbeit als Ganzes (HR-Strategie) ist auf die Unterstützung der Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit auch auf das Halten und Gewinnen von Fachkräften ausgerichtet, während in Bezug auf sichere Beschäftigung keine eigenständige Strategie existiert. Unsere Auswirkungen im Zusammenhang mit sicherer Beschäftigung adressieren wir durch unsere HR-Strategie, die konzernweit für alle Mitarbeiter gilt. In Bezug auf die sichere Beschäftigung sieht unsere Strategie vor, unseren Mitarbeitern in erster Linie ein festes Arbeitsverhältnis zu bieten. Für Bereiche im Wachstum und zur Überbrückung von Personalengpässen wird mit befristeten Arbeitsverhältnissen und Leiharbeitern gearbeitet. Für schwierige Lebensphasen bieten wir in fast allen Ländern Sozialschutz. (Siehe Angaben unter Parameter und Ziele, Seite 135ff.)

Verschiedene Richtlinien und Betriebsvereinbarungen, wie beispielsweise die deutschlandweit für alle Mitarbeiter geltende Konzernbetriebsvereinbarung zum „mobilen Arbeiten“ sowie die Policy „More Caring“ verankern die wesentlichen Aspekte zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sowie Arbeitszeit fest in der Organisation. Mit mobiler Arbeit soll eine Stärkung der Attraktivität des Unternehmens und eine effiziente Arbeitserledigung ebenso verbunden sein, wie eine selbstbestimmte Arbeitsgestaltung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf. Es setzt gegenseitiges Vertrauen sowie eine fortlaufende Kommunikation zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten voraus. Die vertragliche Arbeitszeit wird durch mobile Arbeit nicht ausgeweitet. Das Monitoring erfolgt über die tägliche Zeiterfassung. Findet eine Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit statt, ist ein Meldesystem eingerichtet. Durch regelmäßiges Monitoring und Reporting der Wochenarbeitszeit stellen wir sicher, dass gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen nicht überschritten werden. Die Policy „More Caring“ richtet sich an alle festangestellten Mitarbeiter in Deutschland und hat das Ziel, über die gesetzlichen Möglichkeiten zur Freistellung bei der Pflege von Angehörigen hinaus zusätzliche betriebliche Angebote zu machen. Dazu gehören z.B. der Jenoptik-Pflegebonus und der Jenoptik-Pflege-Sabbatical.

Unsere Standards zur **angemessenen Entlohnung** haben wir in der internationalen Richtlinie zur Vergütung definiert, die global für alle Mitarbeiter gültig ist. Jenoptik strebt eine transparente und faire Vergütungsstruktur an. Wir vergleichen die Vergütung jährlich mit externen Marktbenchmarks. Darüber hinaus regelt die Richtlinie klar Verantwortlichkeiten und Freigabeprozesse. Die 100-prozentige Einhaltung der Vorschriften bei der Genehmigung, Dokumentation und Auszahlung von Leistungen und Vergütungen an Mitarbeiter ist von entscheidender Bedeutung. Für Gehaltsanpassungen haben wir einen systemisch abgebildeten, weltweit standardisierten Prozess, in dem unsere zentralen Vergütungskriterien abgebildet sind. Über Review-Schleifen wird die Einhaltung der Standards sichergestellt. Für die tariflich abgedeckten Mitarbeiter in Thüringen und Baden-Württemberg erfolgt die Entgeltfindung gemäß Tarifvertrag IG Metall. Wichtigster Punkt für die Entgeltfindung ist hierbei, dass wir hauseigene Tätigkeitsbeschreibungen für die Eingruppierung definiert und hierfür einen formalen Promotion-Prozess geschaffen haben, der zweimal jährlich stattfindet. Weitere Angaben hierzu unter Parameter und Ziele, Seite 136.

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

Maßnahmen zu Jenoptik als attraktivem Arbeitgeber

Unsere strategische Personalplanung wird weltweit gemeinsam von Personal und Finanzen gesteuert und umfasst alle Mitarbeiter. Sich abzeichnende wirtschaftliche Entwicklungen fließen in die rollierende Personalplanung ein, um dem Risiko des Stellenabbaus vorzubeugen. Maßnahmen bzgl. unserer Mitarbeiter sind auf einen mittel- bis langfristigen Zeithorizont ausgelegt. Im Ergebnis erwarten wir von unseren Maßnahmen, dass sie unsere Position als attraktiver Arbeitgeber stärken.

Wir bieten zum Beispiel in Deutschland, den USA, Australien und wo der Arbeitsplatz dies zulässt, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Hierdurch können Mitarbeiter ihre Arbeitszeit besser mit ihren persönlichen Bedürfnissen abstimmen, wie beispielsweise Eltern im Zusammenhang mit ihrer individuellen Kinderbetreuung. Das führt zu höherer Zufriedenheit, geringerer Fluktuation und reduziert den Rekrutierungsaufwand. Jenoptik hat zudem an einigen Standorten Kooperationen mit Kindergärten geschlossen zum Beispiel in Jena-Göschwitz. Durch die Vorrangplätze können Eltern verlässlich ihren Wiedereintritt in das Berufsleben planen. Die Nähe der Kita zum Jenoptik-Standort ermöglicht es, Kinderbetreuung und Arbeit zudem zeitlich effizient zu vereinen. Wir bei der Jenoptik glauben, dass Autonomie ein wichtiger Motivator für unsere Beschäftigten ist. Darum setzen wir, wo möglich und betrieblich machbar, auf Selbstbestimmung bei der Frage von Start und Ende der individuellen Arbeitszeit. Darüber hinaus bieten wir eine Vielzahl von maßgeschneiderten Arbeitszeitmodellen an, welche dem individuellen Wunsch nach mehr Freizeit nachkommen, denn „Zeit ist die neue Währung“. Jenoptik bietet sowohl Müttern als auch Vätern weltweit an unseren Standorten flexible [Elternzeitmodelle](#) an. Dadurch fühlen sich beide Elternteile unterstützt, was die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber stärkt und das Risiko eines Fachkräftemangels verringert.

Jenoptik unterstützt in Sachen [Pflegezeit und Pflegebonus](#) über die gesetzlichen Möglichkeiten hinaus alle Mitarbeiter in Deutschland in dieser Lebenssituation. Durch zusätzliche betriebliche Angebote in Form eines Pflegebonus sowie eines Pflege-Sabbaticals geht Jenoptik weit über den gesetzlichen Rahmen hinaus und macht Arbeit und Pflege besser vereinbar. Die Vergabevoraussetzung und alle weiteren Details sind in der Policy „More Caring: Unterstützung von Mitarbeitern, welche ihre Angehörigen pflegen“ geregelt, die entsprechenden Anträge auf Familienpflegezeit, Pflegebonus bzw. Pflege-Sabbatical unterstützen den Antragsprozess unserer Mitarbeiter.

Wir haben einheitliche Prozesse zur Stellenbewertung und Promotion aufgesetzt, um sowohl angemessene Entlohnung als auch sozialen Dialog zu fördern. Hierfür sind Arbeitgeber und Betriebsrat in dedizierten Bewertungskommissionen vertreten.

Angemessene Entlohnung: Jenoptik setzt sich für eine faire und transparente Vergütung ein, unabhängig von Geschlecht oder anderen Faktoren. Zur Reduktion des Gender Pay Gaps wurde ein standardisiertes Bewertungssystem eingeführt, regelmäßige Gehaltsüberprüfungen etabliert und gezielte Förderprogramme für Frauen umgesetzt. Diese Maßnahmen gelten für alle Standorte und Unternehmensbereiche von Jenoptik und tragen dazu bei, eine diskriminierungsfreie Vergütungsstruktur zu ermöglichen.

Schulungen und Kompetenzentwicklung: In den jährlichen Mitarbeitergesprächen werden zwischen Führungskraft und Mitarbeiter die individuellen Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen gemeinsam festgelegt und in SuccessFactors dokumentiert. Die Entwicklungsziele können hier von Führungskraft und Mitarbeiter entsprechend bearbeitet werden. Ziel ist, dass jede Führungskraft mit jedem Mitarbeiter mindestens einmal im Jahr ein qualifiziertes Mitarbeitergespräch führt.

Für die Vermittlung von Methoden-, Persönlichkeits- und Sprachkompetenzen wurden Rahmenverträge mit externen Trainingsanbietern abgeschlossen. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, eine Lizenz für die Online-Ressourcen von LinkedIn Learning zu nutzen. Dazu kommen jährliche Pflichttrainings durch den Bereich Compliance & Risk, HR und IT-Sicherheit sowie zielgruppenorientierte Entwicklungs- und Führungskräfteprogramme. Weitere Lernressourcen sind im Intranet zu finden, und fachspezifische Angebote werden über unser Learning Management System sowie Fachtrainer in den Abteilungen angeboten. Die große Herausforderung stellt sich vor allem bei der Einschätzung der "Skills der Zukunft": insbesondere in den technologischen Bereichen verändern sich Rahmenbedingungen und Technologien so schnell, dass es schwierig ist, dies rechtzeitig zu antizipieren und die Mitarbeiter mit den aktuell vorhandenen Ressourcen im HR umfassend zu trainieren.

In der Jenoptik stehen den Mitarbeitern je nach ihren individuellen Kenntnissen und Talenten Entwicklungsmöglichkeiten in verschiedenen Laufbahnen zur Verfügung, die sich an den Bedürfnissen des Konzerns orientieren. Drei Karrierewege sind eingerichtet worden: die Fachlaufbahn, die Projektleiterlaufbahn und die Management-Laufbahn. Als internationales Unternehmen wollen wir unseren Mitarbeitern berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten, die über organisatorische und nationale Grenzen hinausgehen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit der berufsbegleitenden Weiterbildung oder eines berufsbegleitenden Studiums, welche von uns als Unternehmen finanziell unterstützt werden.

Unser Rahmen für das Lernen bei Jenoptik ist zum einen das 70:20:10-Modell, d. h., ein Großteil des Lernens (70 Prozent) findet idealerweise direkt am Arbeitsplatz statt, da Mitarbeiter und ihre Vorgesetzten die Experten für die eigene Weiterentwicklung sind. 20 Prozent erfolgen durch Lernen von anderen und 10 Prozent durch Präsenz- oder Online-Trainings. Die Verantwortung für die eigene Entwicklung liegt bei unseren Mitarbeitern selbst: Entsprechend unseren Unternehmenswerten (open, driving, confident) übernimmt jeder Mitarbeiter selbst das Steuer für Weiterentwicklung im Unternehmen.

Parameter und Ziele zu Jenoptik als attraktivem Arbeitgeber

Um die Wirksamkeit unserer Strategie und Maßnahmen zu überprüfen, haben wir Ziele zur Krankenquote, Kündigungsrate, Ausbildungsquote und Diversität definiert. Diese werden quartalsweise aufbereitet und dem Management zur Verfügung gestellt. Die Personalkapazität wird monatlich berichtet und mit der Personalplanung und Geschäftsentwicklung abgeglichen und bewertet. Alle Parameter wurden konzernweit zum Stichtag 31.12.2024 erhoben und im Rahmen des Vier-Augen-Prinzips überprüft. Neben der Limited-Assurance Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer erfolgte keine weitere externe Validierung der Kennzahlen.

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

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

Schulungen und Kompetenzentwicklung: Die Kennzahlen im Bereich Schulung und Kompetenzentwicklung stammen aus unserem HR-Tool SAP-SuccessFactors, welches alle zentral ausgesteuerten Schulungen konzernweit erfasst. Ergänzt wird diese Angabe um nicht systemisch abgehaltene Schulungen durch unsere Mitarbeiter. Im Geschäftsjahr 2024 haben unsere Mitarbeiter insgesamt 27.524 Stunden an Präsenz- und Online-Schulungen teilgenommen. 31,6 Prozent der Schulungsstunden entfielen auf weibliche Mitarbeiter und 68,4 Prozent auf männliche Mitarbeiter. Insgesamt haben 95,7 Prozent unserer weiblichen Mitarbeiterinnen und 97,9 Prozent unserer männlichen Mitarbeiter an Schulungen teilgenommen.

T61 Durchschnittliche Schulungsstunden

Weiblich	Männlich	Sonstige	Gesamt
6.16	5.82	< 5	5.92

T62 Abgeschlossene und systemisch dokumentierte Mitarbeitergespräche in %

Weiblich	Männlich	Sonstige	Gesamt
48,6	50,5	100	49,9

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

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

T63 Tarifvertragliche Abdeckung

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

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken

Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind wesentlich für Jenoptik, weil sie ein inklusives und diverses Arbeitsumfeld schaffen und so verschiedene Perspektiven und Erfahrungen zusammengebracht werden, die zu mehr Innovation und Kreativität führen. Jenoptik wirkt somit durch ein diverses Arbeitsumfeld positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung, erhöht die Wettbewerbsfähigkeit und stärkt das Unternehmensprofil als attraktiver Arbeitgeber. Mit unserer „Bleib-offen“-Kampagne positionieren wir uns als Arbeitgeber für Offenheit, Toleranz und Vielfalt, um auch in Zukunft attraktiv für ausländische Fachkräfte zu sein. Insbesondere in Thüringen stehen wir dabei vor der Herausforderung, dass der Fachkräftebedarf ohne Zuwanderung nicht zu decken ist.

Die Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit sind für uns entscheidend, da sie Fairness und Gerechtigkeit fördern, was die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation steigert. Dies führt zu geringerer Fluktuation und höherer Produktivität. Zudem stärkt es das Unternehmensimage, macht die Firma attraktiver für talentierte Fachkräfte und fördert die Mitarbeiterbindung. Eine diverse Belegschaft fördert Innovation und Wettbewerbsfähigkeit, während rechtliche Risiken und Diskriminierungsklagen verringert werden.

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

Richtlinien zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit

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

Maßnahmen zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Um unser Diversitätsziel zu erreichen, haben wir fest definierte KPIs, welche quartalsweise erhoben und an den Vorstand berichtet werden. Durch eine regelmäßige Auditierung über den FKI (Frauen-Karriere-Index) erhalten wir zusätzlich Impulse zu Potenzialen sowie für zielführende Verbesserungsmaßnahmen. Für unsere Entwicklungsprogramme haben wir eine Teilnahmequote für Frauen definiert, welche sich an unseren KPIs orientiert. Darüber hinaus bieten wir Mentorings und Diversity-Trainings an. Die Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit fördern wir durch die im Kapitel „Jenoptik als attraktiver Arbeitgeber“ dargestellten Maßnahmen und Richtlinien zur angemessenen Vergütung und zu sozialem Dialog.

Parameter und Ziele zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Um Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb der Jenoptik bestmöglich zu fördern, verfolgen wir weiterhin unser Ziel, die **Diversity-Rate** bis 2025 auf 33 Prozent zu erhöhen. Für die Diversity-Rate werden zunächst die Anzahl der Führungskräfte (Level 1-4) mit internationaler Herkunft ("non-German") sowie die Anzahl weiblicher Führungskräfte ermittelt. Anschließend werden diese beiden Werte einzeln und in Summe zu allen Führungskräften im gesamten Konzern ins Verhältnis gesetzt. Darin sind auch weibliche Mitarbeiter mit internationaler Herkunft enthalten, die in beiden Werten berücksichtigt werden. Das gesetzte Ziel spiegelt sich auch in dem vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystem für den Vorstand wider und ist in unserer Konzernfinanzierung verankert. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 betrug die Diversity-Rate 31,6 Prozent (i. Vj. 29,4 Prozent).

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist dabei einer unserer wichtigsten Schwerpunkte. Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 lag der konzernweite Anteil von Frauen in mittleren und höheren Führungspositionen, d.h. in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands, bei 30,6 Prozent (elf Frauen), der konzernweite Anteil von Männern in mittleren und höheren Führungspositionen dementsprechend bei 69,4 Prozent (25 Männer).

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

Das geschlechterspezifische Verdienstgefälle der Jenoptik lag 2024 bei 14,6 Prozent. Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten liegt bei 22, d. h., der bestbezahlte Mitarbeiter verdient das 22-Fache des Medians.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

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

Um die Gesundheit unsere Mitarbeiter präventiv zu fördern und die Wiedereingliederung nach Erkrankungen und Verletzungen zu begleiten, hat Jenoptik ein **betriebliches Gesundheitsmanagement**. Das Engagement, die Leistungsfähigkeit und vor allem die Gesundheit unserer Mitarbeiter tragen entscheidend zu unserem Erfolg bei. Die Aufgabe unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig zu erhalten. Durch rechtzeitige Prävention können so lange Ausfallzeiten verhindert und eine schnelle Wiedereingliederung nach längeren Krankschreibungen ermöglicht werden. Dies ist insbesondere aufgrund des demografischen Wandels wesentlich, da immer mehr Arbeitnehmer länger im Berufsleben bleiben. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird im Bereich HR gesteuert und die Umsetzung der Maßnahmen vor Ort durch lokale „Steuerkreise Gesundheit“ organisiert.

Richtlinien zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

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

Maßnahmen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

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

Im Berichtsjahr 2024 wurden wie auch in den Vorjahren jährlich folgende Arbeitsschutz-Maßnahmen konzernweit an allen Standorten umgesetzt:

- Zur Erhaltung der sicheren Arbeitsbedingungen werden durch Fachexperten mindestens einmal jährlich Begehungen in allen deutschen und den einzelnen ausländischen Standorten und Arbeitsbereichen mit dem lokalen Management durchgeführt
- Im gesamten Unternehmen/Konzern werden regelmäßig Risiko- und Gefährdungsbeurteilungen (Risk and Hazard Assessments) durchgeführt. Sie dienen dazu, sowohl bestehende Gefährdungen zu erkennen und geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen zu ergreifen, aber auch Verbesserungspotenziale zu realisieren und zum Beispiel die Ergonomie am Arbeitsplatz zu verbessern
- Implementierung und Anpassung von Schutzmaßnahmen für neue Maschinen und Anlagen
- Prüfung der Arbeitsschutz-Maßnahmen für Maschinen, Anlagen und Tätigkeiten
- Durchführung verpflichtender Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter mindestens einmal jährlich

Zur Erhaltung der sicheren Arbeitsbedingungen werden durch Fachexperten mindestens einmal jährlich Begehungen in den einzelnen Standorten und Arbeitsbereichen mit dem lokalen Management durchgeführt. Diese Maßnahmen dienen dabei der Aufdeckung von Schwachstellen, der Implementierung von Verbesserungspotenzialen und dem Training der Führungskräfte und haben im Berichtsjahr direkt zur Erhöhung der Arbeitssicherheit beigetragen. Sie stehen im Einklang mit der Unternehmenspolitik zur Risikominimierung. So wird durch Unterweisungen zum Arbeitsschutz und die regelmäßigen Begehungen die stringente Umsetzung der ermittelten Maßnahmen gewährleistet und durch die regelmäßigen Unterweisungen zum Arbeitsschutz auch bei den Mitarbeitern eine entsprechende Awareness geschaffen. Unsere Kunden werden durch Produktschulungen in die erforderlichen Sicherheitsstandards eingewiesen und im Rahmen von Lieferantenaudits zuzüglich zu den vertraglichen Regelungen zur Einhaltung von Arbeits- und Umweltschutzstandards angehalten.

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

┆ Siehe Governance-Informationen, Abschnitt
┆ Lieferantenmanagement Seite 145

Für Jenoptik sind die erreichten Ergebnisse im Arbeits- und Gesundheitsschutz keine Endergebnisse. Jenoptik ist sich dessen bewusst, dass es im Arbeits- und Gesundheitsschutz einer Fortführung der Bemühungen bedarf, um die Risiken und Gefährdungen für die Mitarbeiter weiter zu minimieren. Insbesondere bei der Einführung neuer Maschinen, Anlagen und Technologien bleibt Jenoptik weiter gefordert und stellt sich konsequent dieser Herausforderung.

Im Bereich Gesundheitsmanagement gibt es neben Angeboten, auf die alle Mitarbeiter deutschlandweit zugreifen können (zum Beispiel BEM, Gesundheits-App, Workshop Gesunde Führung, Kooperation mit Fitnessstudios), zusätzliche lokale Angebote, welche noch zielgenauer auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen (zum Beispiel Gesundheitstage, Sport- und Massageangebote). Als zusätzliches Steuerungsinstrument helfen die Ergebnisse der psychischen Gefährdungsanalyse, welche alle drei Jahre als Teil unserer Mitarbeiterbefragung durchgeführt wird. Die Besprechung der Ergebnisse sowie die Erarbeitung und Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen wird durch den HR-Bereich unterstützt.

Schutz für unsere Mitarbeiter: Die Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes hat für Jenoptik einen sehr hohen Stellenwert. Dabei verfolgen wir einen präventiven Ansatz. Auch im Geschäftsjahr 2024 haben wir weltweit wieder mindestens die jeweils gesetzlich geforderten Stunden in die Aus- und Weiterbildung unserer Brandschutz- und Arbeitsschutzexperten investiert, um das Sicherheitsgefühl der Mitarbeiter bei der Arbeit zu stärken und im Ernstfall korrektes Verhalten im eigenen Geschäftsbereich zu gewährleisten. Weltweit durchgeführte arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen sorgen dafür, dass arbeitsplatzbezogene Risiken, die zu einer Gefährdung der Mitarbeiter führen können, identifiziert und die erforderlichen Schutzmaßnahmen zur Risikominimierung zeitnah umgesetzt werden. Die Bewertung der Risiken erfolgt nach der Nohl-Risikomatrix, die Maßnahmen werden anschließend nach der STOP-Hierarchie festgelegt. Das bedeutet, dass Substitutions- und technische Maßnahmen Vorrang vor organisatorischen oder persönlichen Maßnahmen wie zum Beispiel persönlicher Schutzausrüstung haben. Die Brandschutz- und Arbeitsschutzexperten werden regelmäßig bei Ausrüstung und Umgestaltung von Arbeitsplätzen, bei Einführung neuer Technologien und Tätigkeiten sowie bei der Einführung und Nutzung von Gefahrstoffen hinzugezogen. Insbesondere bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen arbeiten sie eng mit den Kollegen der operativen Einheiten und des Facility Managements zusammen.

Parameter zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die gesamten Angaben Arbeitsschutzbestimmungen für Gesundheit und Sicherheit gelten konzernweit für all unsere Beschäftigten, also für 100 Prozent unserer eigenen Mitarbeiter. Ziel der Strategien zum Arbeitsschutz ist es, die Anzahl von Arbeitsunfällen und damit Ausfallzeiten weiter zu senken, das Bewusstsein in Bezug auf Arbeitsschutz bei Führungskräften, Mitarbeitern und Lieferanten zu stärken und das Sicherheitsgefühl bei den eigenen Mitarbeitern weiter zu verbessern. Im Berichtszeitraum gab es auf dem Betriebsgelände der Jenoptik keine (0) tödlichen Arbeitsunfälle bei Mitarbeitern und keine (0) Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen. Die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle unserer eigenen Mitarbeiter mit mindestens einem Ausfalltag lag bei 36. Damit sind bei Jenoptik 4,9 Arbeitsunfälle pro 1.000.000 geleistete Arbeitsstunden bzw. pro 500 vollbeschäftigte Mitarbeiter angefallen.

Governance-Informationen

Übergeordnete Governance-Informationen

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

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

T64 Liste der Angabepflichten

	ESRS-G1 Unternehmenspolitik	Pflichtangaben	Abschnitt/Seite
Übergeordnete Governance-Informationen			
Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane		ESRS 2, GOV-1	Seite 88ff.
Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Governance		ESRS 2, SBM-3	Seite 140ff.
Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen:		ESRS 2, SMB-3	Seite 142ff.
Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur		G-1-1	Seite 142
Hinweisgeberschutz		G1-1	Seite 143f.
Lieferantenmanagement		G1-2	Seite 145f.
Korruption und Bestechung		G1-3 und G1-4	Seite 146f.

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

Die Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde bereits im Allgemeinen Teil der Nachhaltigkeitserklärung ab Seite 100ff. erläutert.

Im Governance-Bereich wurden vier IROs identifiziert: Auswirkungen der Unternehmenskultur und des Schutzes von Hinweisgebern sowie Risiken bei den Themen Lieferantenmanagement sowie Korruption und Bestechung.

Beschreibung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Governance

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

Das Thema "Unternehmenskultur" erkennen wir als identifiziertes wesentliches potenzielles Risiko im Zusammenhang mit „Corporate Culture, Compliance & Integrity“ in der Outside-in-Perspektive. Regelkonforme Geschäftsbeziehungen sind notwendig und unabdingbar für den Geschäftserfolg von Jenoptik – wir erwarten und fördern einen hohen Standard hinsichtlich Integrität und Compliance von allen unseren Geschäftspartnern. Aufgrund des menschlichen Faktors können Gesetzes- und Regelverstöße, trotz eines effektiv implementierten Compliance-Management-Systems und der vertraglichen Verpflichtung unserer Geschäftspartner zu konformem Verhalten, jedoch nie vollständig ausgeschlossen werden, sodass stets ein latentes Risiko besteht.

Schutz von Hinweisgebern: Jenoptik erkennt wesentliche positive Auswirkungen auf den Schutz von Hinweisgebern und Menschen im eigenen Geschäftsbereich sowie in ihrer Wertschöpfungskette. Personen, die von Gesetzesverstößen oder sonstigen Missständen betroffen sein können, werden durch kontinuierliche Trainings und Schulungen zu den Themen Hinweisgeberschutz sowie zur Wahrung von Menschenrechten, entsprechende vertraglichen Anforderungen gegenüber Lieferanten und anderen Auftragnehmern sowie durch etablierte Prozesse, geschützt.

Es ist davon auszugehen, dass wir bei Lieferanten mit erheblichem Umsatzanteil ein größeres Maß an indirekter Einflussnahme haben als bei Lieferanten mit einem niedrigen Umsatzanteil.

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

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

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

Wenngleich wir das Risiko von Korruption und Bestechung unter Berücksichtigung der bei Jenoptik ergriffenen Maßnahmen und Prozesse als gering erachten (Netto-Perspektive), wurde das Thema als wesentliches potenzielles Risiko im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert (Brutto-Sicht). Als latent höher schätzen wir das Risiko für Korruption in der Division Smart Mobility Solutions ein, aufgrund der Geschäftsstruktur im Bereich Business-to-Government (B2G) sowie zusätzlich aufgrund von Geschäftsaktivitäten in Ländern mit niedrigem Corruption-Perception-Index (CPI < 60). Daraus ergibt sich, dass das Korruptionsrisiko als ein wesentliches potenzielles Risiko im Rahmen der Ermittlung der IROs eingestuft wurde. Im Vergleich zu unserer Division Advanced Photonics Solutions handelt es sich jedoch um eine deutlich kleinere Division. Die Division Advanced Photonic Solutions ist primär im Business-to-Business-Geschäft mit börsennotierten Großunternehmen tätig, die in der Regel auch selbst über ein effizientes Compliance-Management-System verfügen und hohe Anforderungen im Bereich der Korruptions- und Bestechungsprävention definieren. Auch bei den „Non-Photonic Portfolio Companies“ wird das Thema Korruption und Bestechung aufgrund des Geschäftsmodells, das ausschließlich Business-to-Business-Geschäfte umfasst, sowie aufgrund der Schwerpunktmärkte in Europa und Nordamerika als nicht wesentlich betrachtet.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass es weder in der Vergangenheit noch aktuell bestätigte oder vermutete Fälle von Korruption oder Bestechung gab bzw. gibt. Die Wesentlichkeit wird ausschließlich aufgrund des Geschäftsmodells und der Märkte gesehen.

Weitere Information zu den IROs bezüglich Unternehmenskultur, Hinweisgeberschutz und Korruptionsprävention

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

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

Ferner verweisen wir noch auf den Risiko- und Chancenbericht und die im Rahmen der Auseinandersetzung mit den Risiken und Chancen erfolgte Risikotragfähigkeitsbetrachtung in diesem Berichtsteil ab Seite 79ff.

Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Governance

Unternehmenskultur und Unternehmenspolitik

Strategien und Richtlinien: Bei Jenoptik setzt der Vorstand die Rahmenbedingungen für eine offene Unternehmenskultur und legt in Abstimmung mit dem Director Compliance & Risk Management fest, wie diese durch ein effektives Compliance-Management-System erreicht werden kann. Jenoptik hat mit „open“, „driving“, „confident“ klar definierte Unternehmenswerte etabliert, die vorgeben, wie wir uns gegenüber Kunden und Lieferanten, Kollegen und jedem, dem wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit begegnen, verhalten. Unsere Werte unterstützen uns dabei, unsere geschäftlichen und gesellschaftlichen Ziele zu erreichen sowie unserem Maßstab an Gesetzeskonformität zu entsprechen. Unsere Complianceziele umfassen dabei unter anderem, dass keine Menschenrechtsverletzungen und bestätigten Fälle von Korruption und Bestechung innerhalb unseres Unternehmens vorkommen. „Open“ verkörpert die Offenheit gegenüber allen internen und externen Stakeholdern, aber auch gegenüber anderen Ideen und Denkweisen, die wir täglich bei Jenoptik leben und auch einfordern. Dies ist entscheidend, um eine Kultur der Transparenz zu schaffen, in der sich alle beteiligten Personen sicher fühlen, Bedenken zu äußern und potenzielle Compliance-Risiken bzw. Unvereinbarkeiten mit unserer Unternehmenskultur zu melden. „Driving“ – unser Engagement, um uns als Unternehmen und unsere Gesellschaft gemeinsam voranzubringen - bedeutet, dass jeder von uns proaktiv Maßnahmen ergreift, um unsere Ziele aktiv voranzutreiben. „Confident“ – durch selbstsicheres Arbeiten und den sicheren Umgang mit den Anforderungen des Gesetzes im jeweiligen Arbeitsbereich zeigen wir nicht nur intern, sondern auch extern gegenüber unseren Geschäftspartnern und Behörden, dass wir Gesetzeskonformität und unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst nehmen.

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

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

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

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

Hinweisgeberschutz

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

Jenoptik stellt die Verfügbarkeit und Kenntnis der Mitarbeiter des Hinweisgebersystems über globale und regelmäßige Informationskampagnen sicher. An allen Standorten des Jenoptik-Konzerns hängen Poster mit entsprechenden QR-Codes aus, die auch einen Zugang zum Hinweisgeber- und Beschwerdesystem über private Endgeräte zulassen und somit auch die Zugänglichkeit für alle Kollegen ohne Bildschirmarbeitsplatz sicherstellen.

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

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

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

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

Im Berichtsjahr wurden Trainings zu dem Thema „Hinweisgeberschutz“ im Rahmen der jährlichen Compliance Days an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angeboten. Ab 2025 werden digitale Trainings zum Schutz von Hinweisgebern global über SAP SuccessFactors angesteuert. Wir legen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umfassend dazu geschult sind auch sehen hier keinen Differenzierungsbedarf nach einzelnen Funktionen.

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

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

Lieferantenmanagement

Strategie: Als Technologie-Unternehmen ist Jenoptik auf eine Vielzahl von Rohstoffen angewiesen. Nicht nur aufgrund der zunehmenden Ressourcenknappheit ist der sparsame Umgang mit den eingesetzten Stoffen für Jenoptik selbstverständlich. Durch gezielte Maßnahmen im Lieferantenmanagement wie zum Beispiel wöchentliche Abstimmungs- und Planungsmeetings mit kritischen Lieferanten sowie die Unterstützung der Lieferanten bei der Beschaffung kritischer Komponenten konnten Lieferengpässe kompensiert werden. Wir halten uns an die geltenden Vorschriften, zum Beispiel an die Vorgaben der europäischen Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) sowie der europäischen RoHS-Richtlinie (Restriction of certain Hazardous Substances) und engagieren uns in entsprechenden Gremien. Mit einem umfassenden Lieferantenmanagement berücksichtigen wir neben ökonomischen und qualitativen Kriterien auch ökologische, soziale und ethische Aspekte.

Die Übernahme von Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist Teil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Der Einkauf des Jenoptik-Konzerns ist global aufgestellt und für alle Beschaffungsaktivitäten sowie das Lieferantenmanagement im Konzern verantwortlich. Unsere globale Lieferantenstruktur umfasst Lieferanten aus 52 Ländern und bestehen zu ca. 30 Prozent aus Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern, zu ca. 20 Prozent aus Unternehmen mittlerer Größe (250 bis 1.000 Mitarbeiter) und zu ca. 50 Prozent Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern. Absolut kommen mehr als die Hälfte der Lieferanten aus Deutschland, auch bezogen auf das Einkaufsvolumen. Die bezogenen Materialien stammen hauptsächlich aus den Warengruppenbereichen Optik, Mechanik und Elektronik sowie Dienstleistungen.

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

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

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

Ein Verhaltenskodex für unsere Lieferanten und andere auftragnehmerseitige Geschäftspartner definiert die Anforderungen an unsere Geschäftspartner hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten, des Verbots von Korruption und Bestechung, des fairen Markt- und Wettbewerbsverhaltens, des Engagements für den Umweltschutz sowie des verantwortungsvollen Umgangs mit Stoffen, Gemischen und Erzeugnissen und sogenannten Konfliktmineralien. Insbesondere beim Umwelt- und Ressourcenschutz sowie bei der Einhaltung der Menschenrechte orientieren wir uns an internationalen Richtlinien und Standards wie dem UN Global Compact. Zur Einholung der Zustimmung und Verpflichtung zur Umsetzung der Bestandteile des Verhaltenskodex in der Lieferkette wurde eine automatisierte IT-Lösung implementiert.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden sowohl der Einkauf als auch angrenzende Bereiche wie bspw. unser Qualitätsmanagement zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen wie zum Beispiel Sorgfaltspflichten in der Lieferkette, dem CO₂-Grenzausgleichsmechanismus und dem Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner geschult. Darüber hinaus gibt es für alle Mitarbeiter im Rahmen ihres Onboardings verpflichtende E-Learning-Kurse zum Thema Geschäftsverhalten, ethische Richtlinien sowie Korruptionsbekämpfung. Die Absolvierung dieser Kurse trägt zur Sensibilisierung der Mitarbeiter bei, die geltenden Normen und Richtlinien in das Tagesgeschäft zu integrieren. Die Kursabsolvierung wird turnusmäßig wiederholt, damit die Lerninhalte präsent bleiben.

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

Die Kennzahl „Corporate Social Responsibility Rate“ (CSR-Rate) dient dabei der Steuerung und Steigerung der Transparenz in der Lieferkette und gibt den prozentualen Anteil der Lieferanten von Produktionsmaterialien mit einem jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 200.000 Euro an, bei denen vollständig ausgefüllte und als unkritisch bewertete CSR-Self-Assessments vorliegen. Diese decken in Form von Fragebögen die Themen Umweltschutz, Compliance Management, Menschenrechte und das Verbot von Kinderarbeit, Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit sowie Antikorruption und Nachhaltigkeit in der Lieferkette ab. Im Jahr 2024 lag die CSR-Rate bei 61 Prozent (i. Vj. 49 Prozent). Das Zielniveau 2025 für die CSR-Rate liegt bei 50 Prozent. Die Kennzahl wird seit 2021 im Geschäftsbericht ausgewiesen und wurde durch die externe Prüfung validiert.

Korruption und Bestechung

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

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

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

Im Berichtsjahr wurden Trainings zur Korruptions- und Bestechungsprävention an alle 577 Mitarbeiter in risikobehafteten Funktionen, die die Bereiche „Procurement & Supply Chain“ und „Sales“ einschließen, zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden alle Mitarbeiter ab dem Manager-Level ebenfalls im Rahmen der Korruptionsprävention geschult; davon mitumfasst sind die Vorstands- sowie die Aufsichtsratsmitglieder, die Arbeitnehmervertreter sind. Alle weiteren Aufsichtsräte werden 2025 nachträglich zur Thematik „Antikorruption“ geschult werden. Diese Trainings finden zukünftig in einem jährlichen Intervall gegenüber allen vorgenannten Funktionen statt.

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

Für die Meldung von Verstößen, wie zum Beispiel bei Sachverhalten von Bestechung oder Bestechlichkeit, verfügt Jenoptik über ein Hinweisgebersystem, wie oben im Abschnitt „Hinweisgeberschutz“ beschrieben. Alle Mitarbeiter, die für die Fallbearbeitung verantwortlich sind, wurden arbeitsrechtlich von ihrer Weisungsbefugnis befreit, um ein hohes Maß an Unabhängigkeit ermöglichen zu können.

Parameter: Im Berichtsjahr 2024 sind uns keine (0) Fälle von Korruption oder Bestechung bei oder mit Beteiligung der Jenoptik bekannt. In diesem Zusammenhang wurden von Jenoptik keine Strahlzahlungen oder Bußgelder geleistet.

Ferner wurden als interne Ziele definiert, dass es zu keinen bestätigten Sachverhalten im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung sowie zu keiner Verpflichtung zur Zahlung von Strafen in diesem Zusammenhang kommen soll. Dies kann für das Geschäftsjahr 2024 bestätigt werden.

Politische Einflussnahme und Lobbyaktivitäten

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

Zusätzliche Angaben und Hinweise/Appendix

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

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

T65

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Kapitel/Seitenzahl
ESRS 2 GOV-1, Absatz 21d: Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	Allg. Angaben, S. 90/91
ESRS 2 GOV-1, Absatz 21e: Prozentsatz der unabhängigen Leitungsorganmitglieder	Allg. Angaben, S. 90/91
ESRS 2 GOV-4, Absatz 30: Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Allg. Angaben, S. 93/94
ESRS 2 SBM-1, Absatz 40,d Ziffer i: Beteiligung an Aktivitäten i. Z. m. fossilen Brennstoffen	Allg. Angaben, S. 96
ESRS 2 SBM-1, Absatz 40d Ziffer ii: Beteiligung an Aktivitäten i. Z. m. Herstellung von Chemikalien	Allg. Angaben, S. 96
ESRS 2 SBM-1, Absatz 40d Ziffer iii: Beteiligung an Tätigkeiten i. Z. m. umstrittenen Waffen	Allg. Angaben, S. 96
ESRS 2 SBM-1, Absatz 40d Ziffer iv: Beteiligung an Aktivitäten i. Z. m. Tabak-Anbau und -Produktion	Allg. Angaben, S. 96
ESRS E1-1, Absatz 14: Übergangsplan bis 2050 zur Klimaneutralität	Umwelt, S. 107f.
ESRS E1-1, Absatz 16g: Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind	Umwelt, S. 110
ESRS E1-4, Absatz 34: THG-Emissionsreduktionsziele	Umwelt, S. 109f.
ESRS E1-5, Absatz 38: Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	Umwelt, S. 111
ESRS E1-5, Absatz 37: Energieverbrauch und Energiemix	Umwelt, S. 110f.
ESRS E1-5, Absätze 40 bis 43: Energieintensität i. Z. m. Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	Umwelt, S. 111
ESRS E1-6, Absatz 44: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Umwelt, S. 112ff.
ESRS E1-6, Absätze 53 bis 55: Intensität der THG-Bruttoemissionen	Umwelt, S. 111
ESRS E1-7, Absatz 56: Abbau von Treibhausgasen und CO ₂ -Gutschriften	Keine Angaben
ESRS E1-9, Absatz 66: Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken	Phase-in
ESRS E1-9, Absatz 66a und c: Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko sowie Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden	Phase-in
ESRS E1-9, Absatz 67c: Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen	Phase-in
ESRS E1-9, Absatz 69: Grad der Exposition des Portfolios ggü. klimabezogenen Chancen	Phase-in
ESRS E2-4, Absatz 28: Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstoffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	Nicht wesentlich
ESRS E3-1, Absatz 9: Wasser und Meeresressourcen	Nicht wesentlich
ESRS E3-1, Absatz 13: Spezielle Strategie	Nicht wesentlich
ESRS E3-1, Absatz 14: Nachhaltige Ozeane und Meere	Nicht wesentlich
ESRS E3-4, Absatz 28c: Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	Nicht wesentlich
ESRS E3-4, Absatz 29: Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten	Nicht wesentlich
ESRS 2 – IRO-1 – E4, Absatz 16a Ziffer i	Allg. Angaben, S. 102
ESRS 2 – IRO-1 – E4, Absatz 16b	Allg. Angaben, S. 102
ESRS 2 – IRO-1 – E4, Absatz 16c	Allg. Angaben, S. 102
ESRS E4-2, Absatz 24b: Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	Nicht wesentlich
ESRS E4-2, Absatz 24c: Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere	Nicht wesentlich
ESRS E4-2, Absatz 24d: Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung	Nicht wesentlich
ESRS E5-5, Absatz 37d: Nicht recycelte Abfälle	Nicht wesentlich
ESRS E5-5, Absatz 39: Gefährliche und radioaktive Abfälle	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 – S1, Absatz 14f: Risiko von Zwangsarbeit	Soziales, S. 126/128
ESRS 2 SBM3 – S1, Absatz 14g: Risiko von Kinderarbeit	Soziales, S. 126/128
ESRS S1-1, Absatz 20: Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Soziales, S. 126
ESRS S1-1, Absatz 21: Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	Soziales, S. 126
ESRS S1-1, Absatz 22: Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	Soziales, S. 126
ESRS S1-1, Absatz 23: Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	Soziales, S. 126

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	Kapitel/Seitenzahl
ESRS S1-3, Absatz 32c: Bearbeitung von Beschwerden	Soziales, S. 127
ESRS S1-14, Absatz 88b und c: Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	Soziales, S. 139
ESRS S1-14, Absatz 88e: Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	Soziales, S. 139
ESRS S1-16., Absatz 97a: Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	Soziales, S. 136
ESRS S1-16, Absatz 97b: Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	Soziales, S. 136
ESRS S1-17, Absatz 103a: Fälle von Diskriminierung	Soziales, S. 128
ESRS S1-17 Absatz 104a: Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Soziales, S. 126
ESRS 2 SBM3-S2, Absatz 11b: Erhebliches Risiko von Kinder- oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
ESRS S2-1, Absatz 17: Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Nicht wesentlich
ESRS S2-1, Absatz 18: Strategien i. Z. m. Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
ESRS S2-1, Absatz 19: Nichteinhaltung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Nicht wesentlich
ESRS S2-1, Absatz 19: Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1-8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	Nicht wesentlich
ESRS S2-4, Absatz 36: Probleme und Vorfälle i. Z. m. Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	Nicht wesentlich
ESRS S3-1, Absatz 16: Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	Nicht wesentlich
ESRS S3-1, Absatz 17: Nichteinhaltung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	Nicht wesentlich
ESRS S3-4, Absatz 36: Probleme und Vorfälle i. Z. m. Menschenrechten	Nicht wesentlich
ESRS S4-1, Absatz 16: Strategien i. Z. m. Verbrauchern und Endnutzern	Nicht wesentlich
ESRS S4-1, Absatz 17: Nichteinhaltung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	Nicht wesentlich
ESRS S4-4, Absatz 35: Probleme und Vorfälle i. Z. m. Menschenrechten	Nicht wesentlich
ESRS G1-1, Absatz 10b: Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	Governance, S. 142
ESRS G1-1, Absatz 10d: Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Governance, S. 143
ESRS G1-4, Absatz 24a: Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Governance, S. 147
ESRS G1-4, Absatz 24b: Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Governance, S. 146f.