

QUANTUM OPTICS JENA GMBH Richtlinie Geschlechtergleichstellung	QUANTUM OPTICS JENA GMBH Gender Equality Policy
<p>Dieses Dokument beschreibt die verbindlichen Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen von Quantum Optics Jena GmbH (nachfolgend „QOJ“, „wir“ oder „unsere“) zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit.</p>	<p>This document describes the binding goals, measures, and key figures of Quantum Optics Jena GmbH (hereinafter "QOJ", "we" or "our") for the promotion of gender equality and equal opportunities.</p>
<p>QOJ bekennt sich ausdrücklich zur Geschlechtergleichstellung als strategischem Unternehmensziel. Chancengleichheit ist kein Nice-to-have, sondern Grundlage unserer Unternehmenskultur, unserer Innovationskraft und unseres langfristigen Erfolgs.</p> <p>Dieser Gender Equality Policy (GEP) gilt für den Zeitraum 2026 bis 2028. Er legt messbare Ziele fest, benennt verantwortliche Stellen und definiert konkrete Maßnahmen. Der Plan wird jährlich evaluiert und bei Bedarf angepasst.</p>	<p>QOJ explicitly commits to gender equality as a strategic corporate goal. Equal opportunities are not a nice-to-have, but the foundation of our corporate culture, our innovative capacity, and our long-term success.</p> <p>This Gender Equality Policy (GEP) applies for the period 2026 to 2028. It sets measurable goals, identifies responsible bodies, and defines concrete measures. The plan is evaluated annually and adjusted if necessary.</p>
<p>Der GEP gilt für alle Beschäftigten des Unternehmens - unabhängig von Vertragsstatus, Standort oder Hierarchieebene. Er umfasst Rekrutierung, Vergütung, Karriereentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Schutz vor Diskriminierung.</p>	<p>The GEP applies to all employees of the company - regardless of contract status, location, or hierarchy level. It includes recruitment, compensation, career development, work-life balance, and protection against discrimination.</p>
<p>Die folgenden fünf Handlungsfelder strukturieren die Gleichstellungsarbeit des Unternehmens:</p>	<p>The following five areas of action structure the company's equality work:</p>
<p>1. Geschlechtergerechte Rekrutierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellenausschreibungen werden auf diskriminierungsfreie Sprache geprüft (gendergerechte Formulierungen, keine impliziten Barrieren). • Bewerbungsverfahren werden durch strukturierte Interviews und diverse Auswahlgremien standardisiert. 	<p>1. Gender-equitable recruitment</p> <ul style="list-style-type: none"> • Job postings are checked for non-discriminatory language (gender-appropriate wording, no implicit barriers). • Application processes are standardized through structured interviews and diverse selection committees.

2. Faire Vergütung	2. Fair Compensation
<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Entgeltanalyse nach Geschlecht, Qualifikation und Erfahrung. • Transparenz durch klare Vergütungsbänder für alle Stellengruppen. • Schließung identifizierter Lohnlücken innerhalb von 12 Monaten nach Feststellung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Annual pay analysis by gender, qualification, and experience. • Transparency through clear pay bands for all job groups. • Closing identified pay gaps within 12 months after identification.
3. Karriereentwicklung und Führung	3. Career development and leadership
<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchsführungskräfte (Start: Q1 2028). • Karriere- und Entwicklungsgespräche für alle Beschäftigten, mindestens 1× jährlich. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring program for female junior executives (Start: Q1 2028). • Career and development discussions for all employees, at least once a year.
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	4. Compatibility of work and family
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle und mobiler Arbeit für alle Stellen (wo betrieblich möglich). • Aktive Förderung von Elternzeit für Väter und gleichgestellte Personen. • Rückkehrprogramm nach längerer Auszeit (Elternzeit, Pflege) mit strukturierter Onboarding-Unterstützung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expansion of flexible working time models and mobile work for all positions (where operationally possible). • Active promotion of parental leave for fathers and equivalent persons. • Return program after a longer absence (parental leave, care) with structured onboarding support.
5. Unternehmenskultur und Sensibilisierung	5. Corporate Culture and Awareness
<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtendes Onboarding-Modul zur Gleichstellung und unbewussten Vorurteilen (Unconscious Bias). • Jährliche Schulungen für Führungskräfte zu diskriminierungsfreier Führung. • Einrichtung einer vertraulichen Anlaufstelle (intern oder extern) für Beschwerden (Gleichstellungsbeauftragter derzeit: O. de Vries/CTO) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mandatory onboarding module on equality and unconscious biases (Unconscious Bias). • Annual training for managers on discrimination-free leadership. • Establishment of a confidential contact point (internal or external) for complaints (currently equality officer: O. de Vries/CTO)
6. Monitoring und Berichterstattung	6. Monitoring and Reporting
<p>Der Fortschritt wird kontinuierlich anhand definierter KPIs (Key Performance Indikatoren) gemessen. Die Ergebnisse werden jährlich im internen Gleichstellungsbericht</p>	<p>Progress is continuously measured based on defined KPIs (Key Performance Indicators). The results are documented annually</p>

dokumentiert und der Unternehmensleitung vorgelegt.	in the internal equality report and presented to the company management.
7. Zuständigkeit	7. Competence
Die Gesamtverantwortung für den GEP liegt bei der Geschäftsführung. Die operative Steuerung obliegt dem HR-Bereich in enger Abstimmung mit Führungskräften.	The overall responsibility for the GEP lies with the management. The operational control is the responsibility of the HR department in close coordination with the managers.
8. aktuelle Kennzahlen Q1 2026	8. Current Key Figures Q1 2026
<p>Anteil Teilzeit = Frauen 66,6% / Männer 21,05%</p> <p>Elternzeit (Väter) = 0%</p> <p>Frauenanteil gesamt = 13,7 %</p> <p>Frauenanteil Führungsebene = n.a.*</p> <p>Gender Pay Gap = n.a.**</p> <p>Beförderungsquote Frauen = n.a.*</p> <p>n.a. = not available</p> <p>* = Position/Bereich von nur einer Person besetzt</p> <p>** = keine vergleichbaren Stellen innerhalb der Bereiche/Positionen, um GPG zu berechnen</p>	<p>Proportion of part-time = women 66.6% / men 21.05%</p> <p>Parental leave (fathers) = 0%</p> <p>Total proportion of women = 13.7 %</p> <p>Proportion of women in management = n.a.*</p> <p>Promotion rate for women = n.a.*</p> <p>Gender Pay Gap = n.a.**</p> <p>n.a. = not available</p> <p>* = Position/department held by only one person</p> <p>** = Non comparable positions within the departments/roles to calculate GPG</p>