

VERGÜTUNGSBERICHT

Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze und die Struktur der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics SE („LPKF“) und berichtet über die im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungen an die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt.

Über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend wurde der Vergütungsbericht von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer materiellen Prüfung unterzogen.

1. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

1.1 BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS 2021

Aufgrund der geänderten regulatorischen Anforderungen wurde der Vergütungsbericht der Hauptversammlung 2022 zum ersten Mal zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung billigte den Vergütungsbericht 2021 mit 51,27 % der Stimmen. Anschließend befasste sich der Aufsichtsrat mit den Rückmeldungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern, die im Rahmen der Abstimmung über den Vergütungsbericht eingegangen waren. Die Hauptkritik betraf die Offenlegung der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung. Als unmittelbare Folge dieses Feedbacks wird die Methode zur Offenlegung der gewährten und geschuldeten Vergütung im Vergütungsbericht 2022 geändert. Im Gegensatz zum Vergütungsbericht 2021, in dem die Vergütung offengelegt wurde, die im Laufe des Jahres tatsächlich ausgezahlt wurde (z. B. wurde der STI 2020 für das Geschäftsjahr 2021 offengelegt), wird im Vergütungsbericht 2022 die Vergütung offengelegt, für die die Leistung bereits erbracht wurde („gewährt“) oder die fällig, aber noch nicht erfüllt ist („geschuldet“), und somit z.B. der STI für das Geschäftsjahr 2022 offengelegt. Dieser Ausweisansatz ermöglicht eine bessere Beurteilung des Zusammenhangs zwischen der Performance von LPKF im jeweiligen Geschäftsjahr und der daraus resultierenden Vergütung.

1.2 ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Vor dem Hintergrund der zukünftigen Wachstumsambitionen von LPKF und den niedrigen Zustimmungsraten zum Vergütungssystem auf der Hauptversammlung 2021 sowie den Rückmeldungen zum Vergütungsbericht 2021 hat der Aufsichtsrat mit Beratung durch seinen Vergütungs- und ESG-Ausschuss eine umfassende Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstands im Jahr 2022 vorgenommen. Als Ergebnis der Überprüfung hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem angepasst. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch das Feedback von Investoren und entsprechende Empfehlungen von Stimmrechtsberatern. Das überarbeitete Vergütungssystem wird der Hauptversammlung 2023 zur Billigung vorgelegt und tritt, vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2023, rückwirkend für das Geschäftsjahr 2023 in Kraft. Informationen zu den wesentlichen Anpassungen des Vergütungssystems sind am Ende des Vergütungsberichts im Kapitel "Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023" dargestellt.

1.3 PERSONELLE VERÄNDERUNGEN

Im September 2021 hat der Aufsichtsrat Klaus Fiedler zum neuen Vorstandsvorsitzenden von LPKF bestellt. Klaus Fiedler hat sein Amt mit Wirkung zum 1. Januar 2022 angetreten. Seine Bestellung und sein Dienstvertrag laufen bis zum 31. Dezember 2024. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass Klaus Fiedler aufgrund seiner profunden Kenntnisse im Bereich der Materialbearbeitung und Applikation bestens geeignet ist, die Wachstumsstrategie von LPKF voranzutreiben und umzusetzen.

2. VERGÜTUNG DES VORSTANDS

2.1 GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergütung des Vorstands ist auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet und eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft. Vor diesem Hintergrund werden die Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile aus der Geschäftsstrategie abgeleitet, um Anreize für deren Umsetzung und die Erreichung der Unternehmensziele zu schaffen. Dabei werden sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele (u.a. aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance; "ESG") verwendet, um die strategischen Ziele von LPKF ganzheitlich abzubilden.

2.1.1 VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat legt mit Beratung durch seinen Vergütungs- und ESG-Ausschuss das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands fest. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Nach wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vor. Das aktuelle Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2021 gebilligt und gilt für alle neuen oder erneuerten Dienstverträge der Vorstandsmitglieder. Daher galt das aktuelle Vergütungssystem für beide Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022.

2.1.2 ANGEMESSENHEIT DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Im Einklang mit dem Aktiengesetz achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und das marktübliche Niveau nicht ohne besondere Gründe überschreitet. Vor diesem Hintergrund führt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen Vergleich der Vergütungen durch. Im Rahmen des horizontalen Vergleichs wird die Vorstandsvergütung von LPKF den Vorstandsvergütungen vergleichbarer Unternehmen (Peer Group) gegenübergestellt. Beim letzten horizontalen Vergleich wurden als Peer Group europäische Unternehmen ähnlicher Größe vornehmlich aus der Halbleiterbranche sowie dem Bereich elektronische Ausrüstung herangezogen. Im Rahmen des letzten horizontalen Vergleichs wurden die folgenden Unternehmen herangezogen:

Unternehmen, Standort	Unternehmen, Standort
Aixtron, Deutschland	Manz, Deutschland
Basler, Deutschland	Mühlbauer, Deutschland
centrotherm, Deutschland	Nynomic, Deutschland
Comet, Schweiz	Oxford Instruments, Großbritannien
Dr. Höhle, Deutschland	Pfeiffer Vacuum Technology, Deutschland
Elmos Semiconductor, Deutschland	PVA TePla, Deutschland
First Sensor, Deutschland	SÜSS MicroTec, Deutschland
Isra Vision, Deutschland	technotrans, Deutschland
Judges Scientific, Großbritannien	Viscom, Deutschland
Lumibird, Frankreich	X-FAB Silicon Foundries, Belgien

Ein Vertikalvergleich gemäß der Empfehlung des DCGK wurde nicht durchgeführt, da im Geschäftsjahr 2022 keine Vergütungsentscheidungen getroffen wurden.

2.1.3 ZIELVERGÜTUNG

Für jedes Vorstandsmitglied ist in seinem Dienstvertrag eine Zielvergütung festgelegt, die bei einer 100-prozentigen Zielerreichung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ausbezahlt wird. Die Höhe der Zielvergütung orientiert sich an marktüblichen Standards und hängt maßgeblich von den für die Funktion des jeweiligen Vorstandsmitglieds relevanten Kenntnissen und Erfahrungen ab.

	Dr. Klaus Fiedler (CEO) (seit 1. Januar 2022)				Christian Witt (CFO) (seit 1. September 2018, Interim CEO 1. Mai bis 31. Dezember 2021)			
	2022		2021		2022		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt ¹⁾	300	49%	-	-	296	49%	331	55%
Nebenleistungen ²⁾	7	1%	-	-	28	5%	25	4%
erfolgsunabhängige Zielvergütung	307	51%	-	-	324	52%	356	59%
kurzfristige variable Vergütung (STI)	150	25%	-	-	143	23%	122	20%
langfristige variable Vergütung (LTI)	150	25%	-	-	143	23%	122	20%
erfolgsabhängige Zielvergütung	300	49%	-	-	286	47%	244	41%
Gesamtzielvergütung	607	100%	-	-	610	100%	600	100%

2.2 ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands von LPKF ist auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die Gesamtvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen. Zu den erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes Jahresgehalt (Grundgehalt) sowie Nebenleistungen und Sachbezüge.

Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (STI), die sich auf die wirtschaftliche Zielerreichung innerhalb eines Jahres bezieht und einer

langfristigen variablen Vergütung (LTI), die vollständig in LPKF-Anteile investiert wird, welche über einen Mindestzeitraum von drei Jahren gehalten werden müssen.

Vergütungsbestandteil	Parameter	Zielsetzung	
Erfolgsunabhängig	Grundgehalt	Auszahlung in gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils zum Ende eines Monats	<ul style="list-style-type: none"> • Spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider. • Sichert ein angemessenes Einkommen, um das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden.
	Nebenleistungen	Sachbezüge, Dienstwagen (alternativ Barzulage oder Mietwagenflatrate), Versicherungsprämien	<ul style="list-style-type: none"> • Gewährung von marktüblichen Zusatzleistungen, um ein attraktives Vergütungspaket zu bieten.
Erfolgsabhängig	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Zielbetrag: 50% des Grundgehalts Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • 75% Unternehmensziele <ul style="list-style-type: none"> • 25% Umsatz • 25% ROCE • 25% EBIT-Marge • 25% persönliche Ziele Cap: 200% des Zielbetrags	<ul style="list-style-type: none"> • Anreize für die (Über-)Erreichung der jährlichen Unternehmensziele • Umsetzung wichtiger Meilensteine der Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeitsaspekte durch persönliche Ziele • Belohnung des individuellen Beitrags zu Erfolg und Nachhaltigkeit
	Langfristige variable Vergütung (LTI)	Zielbetrag: 50% des Grundgehalts Gesamtlaufzeit: vier Jahre <ul style="list-style-type: none"> • Einjährige Bemessungsgrundlage • Dreijährige Aktienhaltefrist Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • Analog STI Cap: 300% des Zielbetrags	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung des langfristigen Wachstums von LPKF und Anreiz zur Schaffung von langfristigem Shareholder Value • Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre
Sonstige Regelungen	Maximalvergütung	1,1 Mio. EUR pro Vorstandsmitglied	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzung der Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr
	Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragslaufzeit darf nicht überschritten werden	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidet unangemessen hohe Zahlungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

2.3 ANWENDUNG DER VERGÜTUNGSKOMPONENTEN IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Nachfolgend werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2022 im Detail erläutert.

2.3.1 ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

2.3.1.1 GRUNDGEHALT

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Grundgehalt, das in gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils zum Ende eines Monats ausgezahlt wird. Es wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und bei Bedarf angepasst.

Neben seinem Grundgehalt als CFO der Gesellschaft erhielt Herr Witt für die temporäre Übernahme der Funktion des Vorstandsvorsitzenden bis einschließlich des ersten Monats des Amtsantritts des neuen CEO (d.h. bis Januar 2022) eine zusätzliche Vergütung.

2.3.1.2 SACHBEZÜGE UND SONSTIGE ZUSATZVERGÜTUNGEN (NEBENLEISTUNGEN)

Zusätzlich zum Grundgehalt werden jedem Vorstandsmitglied Nebenleistungen gewährt. Zu diesen Leistungen zählen etwa firmenseitig gewährte Sachbezüge, die Nutzung eines Dienstwagens, Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung und zu anderen Versicherungen und die Übernahme sonstiger marktüblicher Kosten.

Der Dienstwagen steht auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Die Auswahl eines angemessenen Dienstwagens und der Motorisierung des Dienstwagens wird dabei neben den dienstlichen Anforderungen auch nach ökologischen Gesichtspunkten vorgenommen. Alternativ kann dem Vorstand auch eine Barzulage oder eine Mietwagenflatrate angeboten werden.

Im Geschäftsjahr 2022 bestand zudem eine Directors & Officers (D&O-)Versicherung für die Vorstandsmitglieder mit einem Selbstbehalt gemäß Aktiengesetz.

2.3.2 ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Die erfolgsorientierte Vergütung des Vorstands besteht aus einer erfolgsabhängigen Vergütung, die jährlich ausgezahlt wird (STI) und einer erfolgsabhängigen Vergütung, deren Auszahlungsbetrag zunächst in Aktien der LPKF Laser & Electronics SE investiert wird (LTI), welche über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren gehalten werden müssen. Der Zielbetrag des STI und des LTI macht jeweils 50% der erfolgsabhängigen Vergütung aus.

2.3.2.1 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

Funktionsweise

Der STI ist als Zielbonus konzipiert und der Zielbetrag ist auf 50% des Grundgehalts festgelegt. Die Höhe des STI bestimmt sich nach der Erreichung von unternehmerischen Zielen, die sich am wirtschaftlichen Ergebnis des Konzerns orientieren und nach der Erreichung von persönlichen Zielen, die jährlich neu festgesetzt werden können.

Die unternehmerischen Ziele bestehen aus drei wirtschaftlichen Kennzahlen. Der Grad der Zielerreichung bemisst sich im Verhältnis zum jährlich genehmigten Budget. In Anlehnung an die zur Unternehmenssteuerung herangezogenen Finanzkennzahlen werden folgende Parameter für die Messung der Zielerreichung festgelegt:

- ROCE (Return on Capital Employed) beschreibt das Verhältnis des operative Konzern-EBIT zum eingesetzten Kapital
- Umsatzerlöse gemäß dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss der Gesellschaft
- Operatives Konzern-EBIT in % vom Konzernumsatz gemäß dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss der Gesellschaft (EBIT-Marge)

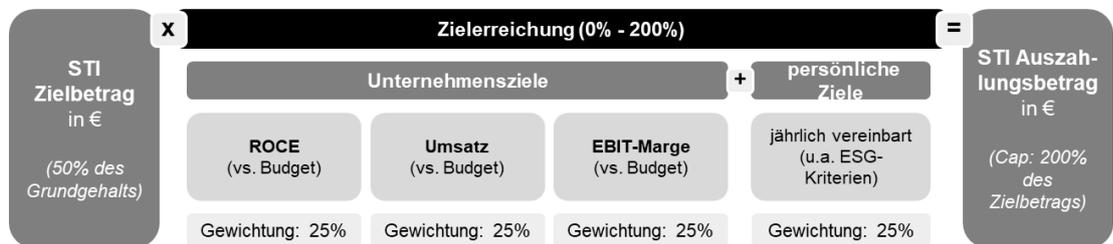
Die persönlichen Ziele für das jeweilige Vorstandsmitglied werden jährlich neu vereinbart. Es können bis zu vier persönliche Ziele festgelegt werden, die unter anderem auch soziale und ökologische Aspekte (als ESG-Kriterien) berücksichtigen.

Sowohl persönliche als auch unternehmerische Ziele können in einer jährlich vom Aufsichtsrat mit dem Vorstand vereinbarten Bandbreite zwischen einer Untergrenze und einer Obergrenze erreicht werden. Im Hinblick auf die Zielerreichung werden die folgenden Prozentsätze des vereinbarten Zielbetrags ausgezahlt:

- Unterhalb der Untergrenze 0 %
- Untergrenze 25 %
- Zielwert 100 %
- Obergrenze 200 %
- Oberhalb der Obergrenze 200 % (Maximalbetrag)

Dazwischen erfolgt eine lineare Anpassung.

Für die Berechnung der Gesamtzielerreichung wird jeweils der Durchschnitt der jeweiligen Zielerreichung für persönliche und für unternehmerische Ziele gebildet. Die so ermittelten Durchschnittswerte werden dann mit dem jeweiligen Gewichtungsfaktor multipliziert und zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung addiert.



Ziele und Zielerreichungsgrade für das Geschäftsjahr 2022

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 hat der Aufsichtsrat die folgenden Ziel- und Schwellenwerte für die Unternehmensziele festgelegt und auf Basis der Ist-Werte die folgenden Zielerreichungen ermittelt:

Leistungskriterium	Untergrenze (25 % Ziel- erreichung)	Ziel (100 % Ziel- erreichung)	Obergrenze (200 % Ziel- erreichung)	Zielerreichung
ROCE	2,4%	12,7%	18,8%	61%
Umsatz (T€)	110.000	135.762	145.000	65%
EBIT-Marge	2,0%	8,5%	10,9%	65%
Unternehmensziele:				64%

Auf Grundlage der Zielerreichung bei den einzelnen Leistungskriterien beträgt die Zielerreichung für die Unternehmensziele für das Geschäftsjahr 2022 64%.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten persönlichen Ziele für das Geschäftsjahr 2022 wurden aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und beinhalten deren Umsetzung und Operationalisierung.

In der folgenden Tabelle sind die persönlichen Ziele für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 aufgeführt:

Name	Persönliche Ziele	Bewertung	Zielerreichung
Dr. Klaus Fiedler	<ul style="list-style-type: none"> • Erreichen definierter Meilensteine bei den Wachstumsinitiativen LIDE und ARRALYZE • Erreichen definierter Meilensteine im Sales Funnel Management • Erreichen definierter Meilensteine beim ESG-Programm 	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel nur teilweise erreicht • Ziel erreicht • Ziel deutlich übertroffen 	105%
Christian Witt	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung eines ERP-Upgrades und neuer CRM- und Service-Prozesse innerhalb des Zeit- und Budgetrahmens. • Erreichen definierter Meilensteine bei der Verbesserung des internen Kontrollsystems • Erreichen definierter Meilensteine beim ESG-Programm 	<ul style="list-style-type: none"> • In 2022 nicht erreicht • Ziel deutlich übertroffen • Ziel deutlich übertroffen 	120%

Auf der Grundlage der Bewertung beträgt die Zielerreichung für die persönlichen Ziele für Klaus Fiedler 105% und für Christian Witt 120%.

Auf Basis der individuellen Zielbeträge sowie der Zielerreichung bei den Unternehmens- und persönlichen Zielen ergeben sich folgende Auszahlungen aus dem STI für das Geschäftsjahr 2022:

STI 2022 Auszahlung

STI Auszahlung für das Geschäftsjahr 2022

	Zielbetrag in T€	Zielerreichung		Insgesamt	Auszahlungsbetrag in T€
		Unternehmensziele (Gewichtung: 75%)	Persönliche Ziele (Gewichtung: 25%)		
Dr. Klaus Fiedler	150	64%	105%	74%	111
Christian Witt	143	64%	120%	78%	111

Die Auszahlung erfolgt im April 2023.

Auszahlungen aus dem Short-Term Incentive (STI) für das Geschäftsjahr 2021

Aufgrund der im Vergütungsbericht 2021 verwendeten Auslegung der gewährten und geschuldeten Vergütung wurde die Auszahlung aus dem STI 2021 nicht im Vergütungsbericht 2021 ausgewiesen. Die folgenden Beträge wurden im April 2022 im Rahmen des STI 2021 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt:

STI 2021 Auszahlung**STI Auszahlung für das Geschäftsjahr 2021**

	Zielbetrag in T€	Zielerreichung		Insgesamt	Auszahlungs- betrag in T€
		Unternehmens- ziele	Persönliche Ziele		
Britta Schulz (1. Mai 2021 bis 31. Dezember 2021)	40	Gewichtung: 37,5% 0%	Gewichtung: 62,5% 24%	15%	6
Christian Witt	122	Gewichtung: 75% 0%	Gewichtung: 25% 180%	45%	55

Die Unternehmensziele waren die gleichen wie für den STI 2022. Die entsprechenden Ziel- und Schwellenwerte sowie weitere Einzelheiten zum STI 2021 wurden im Vergütungsbericht 2021 offengelegt.

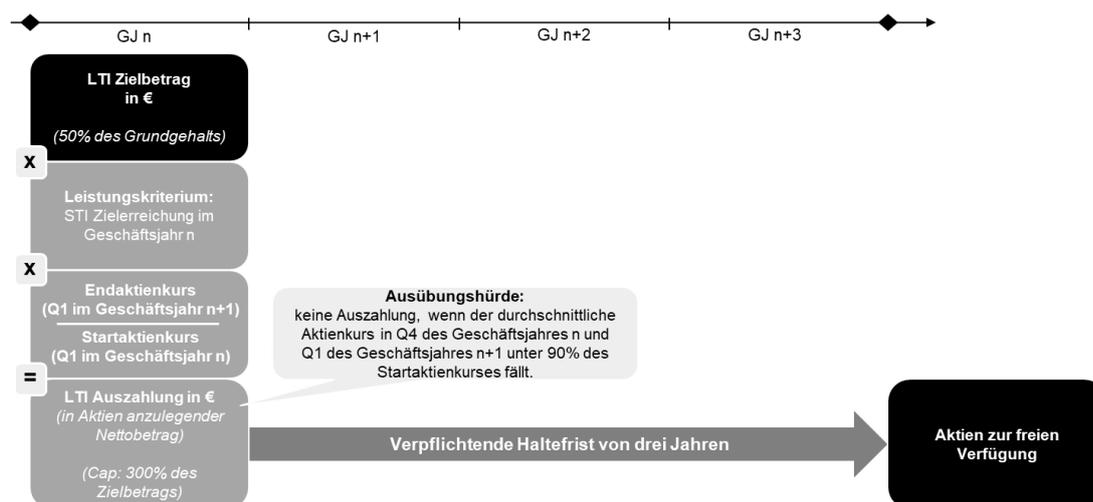
2.3.2.2 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)**Funktionsweise**

Als zweites erfolgsabhängiges Vergütungselement wurde ein Long-Term Incentive Plan etabliert, der mit einer Gesamtlaufzeit von vier Jahren auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Der Aktienbezug des LTI ermöglicht die Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der relativen und absoluten Entwicklung des Aktienkurses, sodass die Ziele des Managements und die Interessen der Aktionäre stärker in Einklang miteinander gebracht werden. Hierdurch erhält der Vorstand einen Anreiz, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Der LTI wird in jährlichen Tranchen mit einem Zielbetrag von 50% des Grundgehalts zugeteilt. und ist an die Gesamtzielerreichung des STI für das jeweilige Geschäftsjahr sowie an die Aktienkursentwicklung der nachfolgenden drei Jahre geknüpft.

Der Zielbetrag des jeweiligen Zuteilungsjahres wird mit einem Performancefaktor multipliziert, welcher der Gesamtzielerreichung des STI im Zuteilungsjahr entspricht (Performancebetrag). Die absolute Aktienkursentwicklung dient als zusätzliches Erfolgsziel, das in Form eines zweiten Multiplikators umgesetzt wird. Dieser Multiplikator errechnet sich aus der Division des durchschnittlichen Aktienkurses der LPKF-Aktie im ersten Quartal des auf das Zuteilungsjahr folgenden Jahres (Endaktienkurs) durch den durchschnittlichen Aktienkurs im ersten Quartal des Zuteilungsjahres (Startaktienkurs.)

Der Auszahlungsbetrag des LTI ist auf maximal 300% des Zielbetrags begrenzt und wird in bar ausgezahlt. Der aus dem LTI erhaltene Nettobetrag muss unmittelbar im Anschluss in LPKF-Aktien investiert werden. Diese Aktien müssen nach dem Kauf mindestens drei Jahre gehalten werden.



Eine Auszahlung aus dem LTI unterliegt zudem einer Aktienkursausübungshürde. Fällt der durchschnittliche Aktienkurs der LPKF-Aktie im vierten Quartal des Zuteilungsjahres und im ersten Quartal des Folgejahres unter 90% des Startaktienkurses, wird kein LTI ausgezahlt.

Bei einem unterjährigem Ausscheiden des Vorstands entfällt der LTI-Anspruch anteilig. In engen Ausnahmefällen verfällt der Anspruch auf bereits gewährte Vergütung im Fall einer außerordentlichen Kündigung. Dies gewährleistet eine angemessene Ausrichtung der Vergütung auf die langfristige Wertsteigerung des Unternehmens.

Zuteilungen aus dem Long Term Incentive (LTI) im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 wurde den Vorstandsmitgliedern eine neue Tranche des LTI zugeteilt („LTI 2022“).

LTI 2022

	Überblick LTI 2022	
	LTI Zielbetrag in T€	Startkurs
Dr. Klaus Fiedler	150	16,05 €
Christian Witt	143	

Da alle Leistungskriterien des LTI 2022 mit der Feststellung des Endaktienkurses und der Aktienkursausübungshürde erst zum Ende des ersten Quartals 2023 abschließend beurteilt werden können, ist die aus dem LTI 2022 resultierende Vergütung als eine im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG anzusehen. Eine detaillierte Offenlegung des Ergebnisses des LTI 2022 wird daher im Vergütungsbericht 2023 erfolgen.

Gewährte und geschuldete Vergütung aus langfristiger variabler Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Aufgrund der Umstellung des ehemaligen LTI mit dreijährigem Performance-Zeitraum auf den aktuellen LTI mit einjährigem Performancezeitraum im Geschäftsjahr 2021 ist die Auszahlung aus zwei LTI-Tranchen, die in unterschiedlichen Geschäftsjahren zugeteilt wurden, als im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung zu berücksichtigen.

LTI 2021

Die erstmalige Zuteilung des LTI nach dem aktuellen Vergütungssystem erfolgte im Geschäftsjahr 2021 ("LTI 2021"). Wie beim LTI 2022 konnte die abschließende Bewertung aller Leistungskriterien für den LTI 2021 erst nach dem ersten Quartal 2022 erfolgen (aufgrund der Definition des Endaktienkurses und des Hürdenaktienkurses). Die aus dem LTI 2021 resultierende Vergütung ist daher als eine im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG anzusehen.

Die Aktienkursausübungshürde für den LTI 2021 wurde nicht erreicht. Sowohl der durchschnittliche Aktienkurs im vierten Quartal 2021 (19,07 EUR) als auch der durchschnittliche Aktienkurs im ersten Quartal 2022 (Endaktienkurs: 16,05 EUR) lagen unter 90 % des durchschnittlichen Aktienkurses im ersten Quartal 2021 (Startaktienkurs: 27,35 EUR). Daher erfolgte keine Auszahlung aus dem LTI 2021.

LTI 2021**Überblick LTI 2021**

	LTI Zielbetrag in T€	STI Gesamt- zielerreichung 2021	Endkurs / Startkurs	Ausübungshür- de erfüllt?	LTI Auszahlungsbe- trag in T€
Christian Witt	122	45%	59%	Nein	0

LTI 2019 – 2021 (nicht mehr in Kraft)

Der im Geschäftsjahr 2019 zugeteilte LTI ("LTI 2019 - 2021") basierte auf einem früheren, zu diesem Zeitpunkt bestehenden Vergütungssystem und war an ein wertorientiertes Leistungskriterium sowie an die absolute Aktienkursentwicklung gekoppelt. Die abschließende Bewertung aller Leistungskriterien für den LTI 2019 - 2021 konnte erst nach dem ersten Quartal 2022 erfolgen. Die aus dem LTI 2019 - 2021 resultierende Vergütung ist daher als im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG anzusehen. Der betreffende LTI-Plan lässt sich wie folgt zusammenfassen: Den Vorstandsmitgliedern werden jährlich fiktive Aktien, sogenannte Phantom Stocks, auf vorläufiger Basis zugeteilt. Die Anzahl der vorläufig zugeteilten Phantom Stocks entspricht dem individuellen Zielbetrag, dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der LPKF-Aktie im ersten Quartal des Zuteilungsjahres. Die Laufzeit des Plans beträgt drei Jahre. Nach Ablauf der Planlaufzeit hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf einen Auszahlungsbetrag, der von der endgültigen Anzahl der Phantom Stocks abhängig ist. Die endgültige Anzahl der Phantom Stocks ergibt sich aus der Multiplikation der vorläufig zugeteilten Phantom Stocks mit einem Performancefaktor, der von dem durchschnittlichen Wertbeitrag von LPKF während des dreijährigen Performance-Zeitraums abhängt. Der Ziel-Wertbeitrag ergibt

einen Performancefaktor von 1. Je volle 1 Mio. € Wertbeitrag über bzw. unter diesem Zielwert ergibt eine Zunahme bzw. Abnahme des Performancefaktors um 10%. Der Auszahlungsbetrag wiederum ergibt sich aus der Multiplikation der endgültigen Anzahl der Phantom Stocks mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der LPKF-Aktie für das erste Quartal des Jahres, das auf das Ende des dreijährigen Performance-Zeitraums folgt. Ein vollständiger Anspruch ergibt sich nur, wenn der durchschnittliche Aktienkurs im Auszahlungsjahr größer ist als der durchschnittliche Aktienkurs im Zuteilungsjahr und das Dienstverhältnis des jeweiligen Vorstandsmitglieds nicht vor Ende der Planlaufzeit endet. Die Höhe der Auszahlung ist auf das Vierfache des Zielbetrags begrenzt.

Der Leistungszeitraum der Tranche 2019 begann am 1. Januar 2019 und umfasste insgesamt drei Geschäftsjahre (2019 bis 2021). Der in den betreffenden Geschäftsjahren tatsächlich erzielte durchschnittliche Wertbeitrag betrug 3.047 TEUR, was zu einer Zielerreichung von 40 % führte.

LTI 2019 - 2021

	Zielerreichung LTI 2019 - 2021				
	Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert	Zielerreichung
	(0% Zielerreichung)	(100% Zielerreichung)	(200% Zielerreichung)		
Wertbeitrag 2019 - 2021 (in T€)	0	9.657	19.657	3.047	40%

Auf Basis der Zielerreichung sowie der absoluten Aktienkursentwicklung errechnet sich der Auszahlungsbetrag aus dem LTI 2019-2021 wie folgt:

LTI 2019 - 2021

	Überblick LTI 2019 - 2021						Auszahl- ungsbe- trag in T€
	LTI Zielbetrag in T€	Aktienkurs durchschn. in Q1 2019 in €	Anzahl vorläufiger Phantom Stocks	Zielerreich- ung	Anzahl finaler Phantom Stocks	Aktienkurs durchschn. in Q1 2022 in €	
Götz M. Bendele	75	6,75	11.111	40%	4.444	16,05	0
Christian Witt	65	6,75	9.630	40%	3.852	16,05	62

Der Dienstvertrag von Götz M. Bendele endete vor Ablauf der Planlaufzeit. Dies führte zu einem vollständigen Verfall der Ansprüche aus dem LTI 2019 – 2021.

2.4 HÖCHSTGRENZEN DER VERGÜTUNG („CAP“) UND MAXIMALVERGÜTUNG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen Vergütungssystem für den STI auf 200 % und für den LTI auf 300 % des Zielbetrags belaufen.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine absolute Maximalvergütung der jährlichen Gesamtvergütung festgelegt. Diese liegt bei EUR 1.100.000 brutto für das einzelne Vorstandsmitglied.

Wie aus der Tabelle gewährte und geschuldete Vergütung ersichtlich ist, wurde die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung von EUR 1.100.000 für alle Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 eingehalten.

2.5 VERGÜTUNGSBEZOGENE VORGÄNGE

2.5.1 LEISTUNGEN IM FALL DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsdienstverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vorstandsdienstverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, bei einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer bei fünf Jahren. Die Vorstandsdienstverträge können beiderseitig eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vorsehen. Stets unberührt bleibt das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung der Dienstverträge aus wichtigem Grund.

2.5.1.1 ABFINDUNG

Im Fall, dass die Gesellschaft den Anstellungsvertrag ordentlich kündigt, ohne dass ein vom Vorstand zu vertretender Grund für die Kündigung vorliegt, erhält der Vorstand eine Ausgleichszahlung von bis zu zwei Jahresfestvergütungen (brutto), jedoch maximal die Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrages nach Ablauf der Kündigungsfrist. Diese Abfindung wird auf die Entschädigung im Zusammenhang mit dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot angerechnet.

Vor dem Hintergrund der Gewinnung des bestmöglichen Kandidaten für die Position des Vorstandsvorsitzenden und somit im langfristigen Wohlergehen der Gesellschaft wurde im Rahmen der erstmaligen Bestellung von Dr. Klaus Fiedler in seinem Dienstvertrag eine Abfindung für den Fall der wirksamen Abberufung sowie der wirksamen Amtsniederlegung vereinbart. Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Abfindungszahlungen.

Im Falle der Beendigung des Vorstandsvertrags werden die offenen variablen Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung fallen, grundsätzlich nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern ausgezahlt. Der STI-Anspruch entfällt in diesen Fällen zeitanteilig. LTI-Ansprüche sind abhängig vom Beendigungstatbestand. Im Falle eines vertraglich definierten „Good-Leaver-Events“ entfällt der LTI-Anspruch zeitanteilig, im Fall eines „Bad-Leaver-Events“ entfallen alle Rechte und Ansprüche.

2.5.1.2 KONTROLLWECHSEL

Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder ein einmaliges Sonderkündigungsrecht, ihren Dienstvertrag mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende zu kündigen und ihr Amt zum Kündigungstermin niederzulegen. Im Fall dieser Beendigung hat der Vorstand ein Recht auf die zuvor beschriebene Abfindung.

2.5.1.3 FREISTELLUNG

Für den Fall einer Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied oder einer Beendigung der Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 3 AktG bzw. der Amtsniederlegung kann die Gesellschaft das Vorstandsmitglied unverzüglich unter Fortzahlung der Bezüge von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Leistung freistellen.

2.5.1.4 NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT - KARENZENTSCHÄDIGUNG

Alle Vorstandsmitglieder unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von einer Dauer von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist LPKF verpflichtet, an das Vorstandsmitglied eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 50 % (brutto) der in den letzten 12 Monaten vor seinem Ausscheiden durchschnittlich bezogenen monatlichen Festvergütung zu zahlen. Auf die Karenzentschädigung sind sonstige Zahlungen von LPKF an das Vorstandsmitglied, wie z.B. Übergangsgelder und Abfindungen, anzurechnen.

Das Vergütungssystem sieht vor, dass auf die Karenzentschädigung die Einkünfte angerechnet werden, welche das Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes aus selbstständiger, unselbstständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit erzielt oder zu erzielen unterlässt, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der Einkünfte den Betrag der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen übersteigt. Zu den Einkünften zählt auch etwaiges von dem Vorstandsmitglied bezogenes Arbeitslosengeld. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, der Gesellschaft auf Verlangen über die Höhe seiner Einkünfte Auskunft zu erteilen und Nachweise hierüber beizubringen. Eine entsprechende vertragliche Regelung wurde im Dienstvertrag von Christian Witt nicht getroffen.

LPKF kann unter Berücksichtigung einer einjährigen Frist auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichten.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde keine Entschädigung aufgrund eines Wettbewerbsverbots gezahlt.

2.5.1.5 RUHEGEHALTS- UND VORRUHESTANDSREGELUNGEN

LPKF bietet keine Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen für die Vorstandsmitglieder an.

Für die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands gab es daher keine Altersversorgungszusagen.

2.5.1.6 VERGÜTUNGSFORTZAHLUNG IM TODESFALL

Endet die Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds vorzeitig, weil dieses während der Laufzeit seines Dienstvertrags verstirbt, so ist die feste monatliche Vergütung für einen Zeitraum von drei Monaten an die Erben fortzuzahlen.

2.5.2 LEISTUNGEN DRITTER

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

2.5.3 VERGÜTUNG FÜR DIE TÄTIGKEIT IN AUFSICHTSRÄTEN ODER VERGLEICHBAREN GREMIEN

Zu den Aufgaben der Vorstände gehört auch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in verbundenen Unternehmen im Sinne von § 15 ff. AktG. Die Wahrnehmung derartiger Tätigkeiten ist mit der Vergütung im vollen Umfang abgegolten.

2.6 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

2.6.1 GEGENWÄRTIGE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die folgenden Tabellen zeigen die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung, einschließlich des relativen Anteils der Vergütungsbestandteile gemäß § 162 AktG. Die gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung wird in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist („gewährt“) oder fällig, aber noch nicht erfüllt ist („geschuldet“). Es handelt sich hier um das im Geschäftsjahr ausbezahlte Grundgehalt, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen sowie den im Geschäftsjahr erdienten STI. Für den LTI erfolgt abweichend davon die Einbeziehung in die Gesamtvergütung erst in dem Jahr, in dem ein auszahlungsfähiger Betrag gegeben ist.

Dementsprechend setzt sich die für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesene Vergütung zusammen aus:

- Im Geschäftsjahr 2022 gezahltes Grundgehalt.
- Erhaltene Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2022.
- Für das Geschäftsjahr 2022 festgelegter STI, der im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt wird.
- LTI 2021 (vorbehaltlich einer obligatorischen Investition in Aktien mit dreijähriger Haltefrist) sowie LTI 2019 - 2021, beide basierend auf Leistungskriterien, die am Ende des ersten Quartals 2022 endeten und im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt wurden.

gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG - gegenwärtige Vorstandsmitglieder

	Dr. Klaus Fiedler (CEO) (seit 1. Januar 2022)				Christian Witt (CFO) (seit 1. September 2018, Interim CEO 1. Mai bis 31. Dezember 2021)			
	2022		2021		2022		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt	300	72%	-	-	296	60%	331	76%
Nebenleistungen	7	2%	-	-	28	6%	25	6%
erfolgsunabhängige Vergütung	307	73%	-	-	324	65%	356	81%
kurzfristige variable Vergütung (STI)								
STI 2021	-	-	-	-	-	-	55	68%
STI 2022	111	27%	-	-	111	64%	-	-
langfristige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2018 - 2020	-	-	-	-	-	-	26	32%
LTI 2019 - 2021	-	-	-	-	62	36%	-	-
LTI 2021	-	-	-	-	0	0%	-	-
erfolgsabhängige Vergütung	111	27%	-	-	173	35%	81	19%
gewährte und geschuldete Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	418	100%	-	-	497	100%	437	100%

Die individuell gewährte und geschuldete Vergütung entspricht vollumfänglich dem dargestellten Vergütungssystem.

2.6.2 FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Darüber hinaus ist in den folgenden Tabellen die gemäß § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung an frühere Vorstandsmitglieder dargestellt.

gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG - frühere Vorstandsmitglieder

	Dr. Götz M. Bendele (CEO 1. Mai 2018 bis 30. April 2021)				Britta Schulz (Interim Vorstandsmitglied 1. Mai 2021 bis 31. Dezember 2021)			
	2022		2021		2022		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt	-	-	80	56%	-	-	188	89%
Nebenleistungen	-	-	3	2%	-	-	11	5%
erfolgsunabhängige Vergütung	-	-	83	58%	-	-	199	94%
kurzfristige variable Vergütung (STI)								
STI 2021	-	-	0	0%	-	-	6	46%
STI 2022	-	-	-	-	-	-	-	-
langfristige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2017 - 2020	-	-	-	-	-	-	7	54%
LTI 2018 - 2020	-	-	61	1	-	-	0	0%
LTI 2019 - 2021	0	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2021	0	-	-	-	-	-	-	-
erfolgsabhängige Vergütung	0	-	61	42%	0	0%	13	6%
gewährte und geschuldete Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	0	0%	144	100%	0	0%	212	100%

3. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der LPKF wurde auf der Hauptversammlung 2021 mit 99,01% der Stimmen beschlossen und trat rückwirkend zum 01. Januar 2021 in Kraft.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Mitglieder des Aufsichtsrats Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 20 der Satzung geregelt. Die jeweilige Höhe der festen Vergütung berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. So wird der höhere zeitliche Arbeitsaufwand des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden von Ausschüssen durch eine höhere Vergütung angemessen berücksichtigt. Dabei wird zwischen dem Prüfungsausschuss und anderen Ausschüssen differenziert.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Grundvergütung in Höhe von EUR 32.000. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten (EUR 64.000) und der Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag (48.000 €) der festen Grundvergütung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses

erhält eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 5.000 € und der Vorsitzende des Nominierungsausschusses sowie der Vorsitzende des Vergütungs- und ESG-Ausschusses erhalten jeweils eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 3.500 €.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die dem Aufsichtsrat nicht für ein volles Geschäftsjahr angehören oder die den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz in einem Ausschuss innehaben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Darüber hinaus werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats alle Auslagen erstattet.

Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats kann eine Haftpflichtversicherung zur Absicherung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Aufsichtsrat (Directors und Officers Liability Insurance - D&O-Versicherung) mit einer Gesamtprämie von bis zu EUR 30.000 abgeschlossen werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Nachfolgend wird die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dargestellt.

gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG - Aufsichtsratsmitglieder

	Festvergütung			Ausschussvergütung			Gesamtvergütung	
	2022		2021	2022		2021	2022	2021
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in T€	in T€
Jean-Michel Richard	64	93%	64	5	7%	1	69	65
Dr. Dirk Michael Rothweiler	48	93%	48	4	7%	1	52	49
Prof. Ludger Overmeyer	32	100%	32	0	0%	0	32	32
Julia Kranenberg (since 14 June 2021)	32	90%	19	4	10%	1	36	20

Die hier dargestellte Vergütung umfasst die Vergütung im Geschäftsjahr bis zur Umwandlung der LPKF AG in eine europäische Aktiengesellschaft (1. Januar bis 11. Dezember 2022) sowie die erwartete Vergütung für den Zeitraum vom 12. bis 31. Dezember 2022 unter der Voraussetzung, dass die Hauptversammlung 2023 die Aufsichtsratsvergütung für diesen Zeitraum gleichermaßen wie für den Zeitraum bis zur Umwandlung festlegt.

Die individuell gewährte und geschuldete Vergütung entspricht vollumfänglich dem dargestellten Vergütungssystem.

4. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der Entwicklung der Bezüge von Vorstand und Aufsichtsrat mit der Ertragsentwicklung von LPKF und der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis.

Die Angaben für Vorstand und Aufsichtsrat basieren auf der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die Vergütung der Arbeitnehmer berücksichtigt die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der LPKF Gruppe in Deutschland. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurden ausschließlich Arbeitnehmer und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG berücksichtigt, die in Deutschland beschäftigt sind. Zudem wurde die Vergütung von Teilzeitkräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Auf Basis des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG und der Auslegungsvarianten des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) wird die vergleichende Darstellung in den nächsten Berichtsjahren schrittweise ergänzt und im Vergütungsbericht 2025 erstmals den vollen Fünfjahreszeitraum abdecken.

Vergleichende Darstellung

	jährliche Veränderung der Vergütung			
	2022	2021	Veränderung	Veränderung
	in T€	in T€	in %	2020 / 2021 in %
derzeitige				
Vorstandsmitglieder				
Dr. Klaus Fiedler (seit 1. Januar 2022)	418	-	-	-
Christian Witt	497	437	13,7%	98,7%
frühere				
Vorstandsmitglieder				
Dr. Götz M. Bendele (bis 30. April 2021)	0	144	-100,0%	-43,2%
Britta Schulz (bis 31. Dezember 2021)	0	212	-100,0%	-
Aufsichtsratsmitglieder				
Jean-Michel Richard (seit 24. November 2020)	69	65	5,7%	994,6%
Dr. Dirk Michael Rothweiler	52	49	5,4%	1,8%
Prof. Ludger Overmeyer	32	32	0,0%	0,0%
Julia Kranenberg (seit 14. Juni 2021)	36	20	81,4%	-
Ertragsentwicklung				
Umsatz in T€	123.699	93.568	32,2%	-2,8%
EBIT in T€	6.779	59	11312,5%	-99,2%
Jahresergebnis in T€ gem. HGB	4.438	1.388	319,7%	-63,5%
durchschn. Vergütung der Arbeitnehmer				
Arbeitnehmer (FTE) in Deutschland	54	50	6,6%	-2,1%

5. AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Angesichts der zukünftigen Wachstumsambitionen von LPKF und der Zustimmungsraten zum Vergütungssystem auf der Hauptversammlung 2021 sowie der Rückmeldungen zum Vergütungsbericht 2021 hat der Aufsichtsrat mit Beratung durch seinen Vergütungs- und ESG-Ausschuss eine umfassende Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstands im Jahr 2022 vorgenommen. Dabei berücksichtigte der Aufsichtsrat auch das Feedback von Investoren und entsprechende Empfehlungen von Stimmrechtsberatern. Das überarbeitete Vergütungssystem soll der Hauptversammlung 2023 zur Billigung vorgelegt werden und vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2023, rückwirkend für das Geschäftsjahr 2023 für alle Vorstandsmitglieder in Kraft treten.

Nachfolgend wird ein Überblick über die Kernelemente des überarbeiteten Vergütungssystems sowie die wesentlichen Änderungen und Ergänzungen zum aktuellen Vergütungssystem gegeben. Die detaillierte Beschreibung des überarbeiteten Vergütungssystems ist in der Einladung zur Hauptversammlung 2023 zu finden.

Die wichtigsten Änderungen und Ergänzungen des überarbeiteten Vergütungssystems lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Stärkung der langfristigen Ausrichtung

Um die Ausrichtung auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von LPKF weiter zu stärken, wird das Verhältnis zwischen den kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen zugunsten des LTI verschoben. Zukünftig soll das Verhältnis zwischen dem Zielbetrag für STI und LTI 40 % zu 60 % betragen (derzeit 50 % zu 50 %).

- Ausrichtung des LTI an der Unternehmensstrategie und den Erwartungen der Investoren

Der aktuelle LTI wird durch einen völlig neuen LTI-Plan ersetzt. Der neue LTI ist als Performance Stock Option Plan konzipiert, der sowohl an finanzielle Ziele als auch an ESG-Ziele gekoppelt ist. Aus Sicht des Aufsichtsrats passt die Nutzung eines Performance Stock Option Plans am besten zu den Wachstumsambitionen von LPKF.

Als internes finanzielles Ziel wird der ROCE aus dem STI in den neuen LTI verschoben (Gewichtung: 40%). Darüber hinaus wird der relative Total Shareholder Return (TSR) als weiteres finanzielles Erfolgsziel mit einer Gewichtung von 40% implementiert. Ergänzt werden die finanziellen Ziele durch messbare Ziele aus dem Bereich ESG (Gewichtung 20%), die aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet und jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt werden.

Die Zielerreichung bei den beschriebenen Erfolgszielen wird über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen und bestimmt die endgültige Anzahl der Aktienoptionen. Die Aktienoptionen müssen für vier Jahre nach Zuteilung gehalten werden, wobei der Wert der Aktienoptionen weiterhin von der Entwicklung des Aktienkurses abhängt. Somit können die Aktienoptionen frühestens vier Jahre nach der Zuteilung ausgeübt werden. Der

anschließende Ausübungszeitraum beträgt vier Jahre, so dass sich für den neuen LTI eine Planlaufzeit von bis zu acht Jahren ergibt. Der neue LTI wird grundsätzlich in Aktien bedient.

- Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen

Im Einklang mit den Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern werden im Rahmen des überarbeiteten Vergütungssystems Malus- und Clawback-Regelungen für die variablen Vergütungskomponenten vorgesehen. Diese umfassen Fälle von variablen Vergütungen, die auf Basis fehlerhafter Jahresabschlüsse ausgezahlt wurden ("Performance Clawback") sowie Fälle von vorsätzlichen groben Verletzungen wesentlicher Pflichten durch ein Vorstandsmitglied ("Compliance Malus / Clawback").

- Einführung einer Share Ownership Guideline

Im Rahmen des überarbeiteten Vergütungssystems ist auch die Implementierung einer Share Ownership Guideline (SOG) vorgesehen, um die Interessen des Vorstands und der Aktionäre stärker miteinander zu verknüpfen. Im Rahmen der Share Ownership Guideline werden die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, jährlich mindestens 50 % der Netto-STI-Auszahlung in Aktien des Unternehmens zu investieren, bis das SOG-Ziel von 100 % des jeweiligen Bruttogrundgehalts erreicht ist. Diese Aktien müssen bis zum Ende des Dienstverhältnisses gehalten werden. Aktienoptionen aus dem neuen LTI können nicht ausgeübt werden, solange das SOG-Ziel nicht erreicht ist.

- Anpassung der Maximalvergütung an den neuen LTI und die Vergütungsstruktur

Da der neu eingeführte LTI in Form eines Aktienoptionsplans ein anderes Risikoprofil aufweist als der bisherige LTI, wird die Maximalvergütung angepasst. Zum einen hängt eine Auszahlung von der Erfüllung der neu eingeführten Erfolgsziele einschließlich einer relativen Erfolgsmessung für den Total Shareholder Return ab. Zum anderen erfolgt eine Auszahlung nur im Falle eines Anstiegs des Aktienkurses. Wird diese nicht erreicht, erfolgt keine Auszahlung. Aufgrund dieses gegenüber dem bisherigen LTI veränderten Risikoprofils und in Verbindung mit der oben beschriebenen neuen Vergütungsstruktur hat es der Aufsichtsrat für erforderlich gehalten, die Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG entsprechend anzupassen. Ab dem Jahr 2023 beträgt die Maximalvergütung 2 Mio. EUR pro Vorstandsmitglied. Bei der Festlegung der Maximalvergütung hat der Aufsichtsrat auch die Höhe der Maximalvergütung in Unternehmen vergleichbarer Größe berücksichtigt.

Die wesentlichen Änderungen und Ergänzungen zum derzeitigen Vergütungssystem stellen sich wie folgt dar:

Bestandteil	Vergütungssystem in 2022	Vergütungssystem ab 2023
erfolgsabhängig	<p>kurzfristige variable Vergütung (STI)</p> <p>Zielbetrag: 50% des Grundgehalts Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75% Unternehmensziele <ul style="list-style-type: none"> • 25% Umsatz • 25% ROCE • 25% EBIT-Marge • 25% Persönliche Ziele 	<p>Zielbetrag: 40% des Grundgehalts Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75% Unternehmensziele <ul style="list-style-type: none"> • 37,5% Umsatz • 37,5% EBIT-Marge • 25% Persönliche Ziele
	<p>langfristige variable Vergütung (LTI)</p> <p>Plantyp: Equity Deferral Zielbetrag: 50% des Grundgehalts Laufzeit: vier Jahre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einjährige Bemessungsgrundlage • Dreijährige Aktienhaltefrist <p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analog STI 	<p>Plantyp: Stock Option Plan Zielbetrag: 60% des Grundgehalts Laufzeit: acht Jahre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dreijährige Bemessungsgrundlage • Anschließende einjährige Wartezeit für Aktienoptionen • Anschließende vierjährige Ausübungsfrist <p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40% ROCE • 40% Relativer TSR • 20% ESG Ziele
Andere Bestimmungen	<p>Maximalvergütung</p> <p>EUR 1.1 Mio. pro Vorstandsmitglied</p>	<p>EUR 2 Mio. pro Vorstandsmitglied</p>
	<p>Malus und Clawback</p> <p>-</p>	<p>Performance- und Compliance-Malus-/Rückforderungsbestimmungen, die für alle variablen Vergütungskomponenten gelten.</p>
	<p>Share Ownership Guideline</p> <p>-</p>	<p>SOG-Ziel: 100% des Bruttogrundgehalts Haltefrist: bis zum Ende der Dienstzeit Zusätzliche Bestimmungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jedes Jahr muss mind. 50% der Netto-STI-Auszahlung investiert werden, bis das SOG-Ziel erreicht ist. • Ausübbare Aktienoptionen aus dem LTI können nicht ausgeübt werden, bis das SOG-Ziel erreicht ist.