



## **Bekanntnis zu Transparenz und Wertorientierung**

Die LPKF Laser & Electronics AG (LPKF) legt größten Wert auf gute und transparente Corporate Governance und trägt so erheblich zur Vertrauensbildung an den Kapitalmärkten bei. Der Begriff "Corporate Governance" steht für eine moderne, auf die Schaffung langfristiger Werte ausgerichtete Führung und Kontrolle von Unternehmen. Eine offene und transparente Kommunikation mit den Anteilseignern sowie mit Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten ist hierbei ebenso selbstverständlich wie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Organe des Unternehmens.

Folgerichtig setzt das Unternehmen die Richtlinien des Deutschen Corporate Governance Kodex um und lebt sie auch in der täglichen Arbeit. In einigen wenigen Fällen weicht LPKF allerdings von den Empfehlungen der Regierungskommission ab.

## **Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz vom 23. Februar 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat erklären, dass die LPKF Laser & Electronics AG (im Folgenden: LPKF) seit der letzten regulären Entsprechenserklärung vom 9. Februar 2021 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (im Folgenden: „Kodex“) mit den folgenden Ausnahmen entsprochen hat und entsprechen wird:

### **1. Empfehlung zum Vorsitz im Prüfungsausschuss (Kodex Ziffer D.4 Satz 2)**

Der Aufsichtsrat hat seit dem 27. Oktober 2021 einen Prüfungs- und Risikoausschuss gebildet, der die Empfehlungen des Kodex zum Prüfungsausschuss bis auf eine Ausnahme sämtlich erfüllt. Lediglich von der Empfehlung in Ziffer D.4 Satz 2 des Kodex, wonach der Aufsichtsratsvorsitzende nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben soll, wird abgewichen.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats erfüllt der derzeitige Aufsichtsratsvorsitzende, Herr Jean-Michel Richard, die Anforderungen an die besondere fachliche Expertise des Prüfungsausschussvorsitzenden aufgrund seines beruflichen Hintergrunds und seiner Praxiserfahrung vollumfänglich und von den amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern am besten. Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass der mit dem Vorsitz im Prüfungs- und Risikoausschuss verbundene Arbeitsaufwand durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats erledigt werden kann. Die Abweichung von Ziffer D.4 Satz 2 des Kodex liegt daher im besten Interesse der Gesellschaft.

### **2. Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands (Kodex Ziffern G.1 bis G.16)**

Das von der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand und die nach Inkrafttreten des Kodex abgeschlossenen Vorstandsverträge erfüllen die Empfehlungen des Kodex in Ziffern G.1 bis G.16 mit folgenden Ausnahmen:

- Entgegen Ziffer G.1 ist im Vergütungssystem nicht festgelegt, welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben. Für die langfristige variable Vergütung wurde im Vergütungssystem lediglich ein Grundbetrag von 50 % des jährlichen Festgehalts (ohne Nebenleistungen) festgelegt. Ein relativer Anteil für die kurzfristige variable Vergütung wurde zwar nicht im Vergütungssystem, jedoch in den Dienstverträgen der amtierenden Vorstandsmitglieder festgelegt. Der Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung beträgt danach ebenfalls 50 % des jährlichen Festgehalts (ohne Nebenleistungen). Nach Maßgabe der Dienstverträge sind damit die kurzfristige variable Vergütung und die langfristige variable Vergütung – gemessen an der Zieldirektvergütung – gleichgewichtet.
- Ziffer G.4 empfiehlt, zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder innerhalb des Unternehmens das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in seiner zeitlichen Entwicklung zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt beim Abschluss von Vorstandsdienstverträgen auch das Lohn- und Gehaltsgefüge innerhalb der LPKF-Gruppe; die Daten zur Vergütung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands wurden im April 2021 aktuell erhoben. Der Aufsichtsrat hat in teilweiser Abweichung von Ziffer G.4 bei der Überprüfung der vertikalen Angemessenheit jedoch nicht zwischen den Vergleichsgruppen der Kodexempfehlung unterschieden und hat in 2021 noch keine Erhebungen zur zeitlichen Entwicklung des Lohn- und Gehaltsgefüges durchgeführt, weil die personelle Neubesetzung der vakant gewordenen Position des Vorstandsvorsitzenden im Vordergrund stand. Der Aufsichtsrat beabsichtigt jedoch, künftig der Empfehlung in Ziffer G.4 des Kodex zu entsprechen.
- Entgegen Ziffer G.6 übersteigt die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, nicht den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen und entgegen Ziffer G.10 Satz 1 werden die variablen Vergütungsbeträge nicht überwiegend in Aktien angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt. Nach Maßgabe der Vorstandsdienstverträge werden die kurzfristige variable Vergütung und die aktienbasierte und in Aktien anzulegende langfristige variable Vergütung mit jeweils 50 % – gemessen an der Zieldirektvergütung – gleichgewichtet. Der Aufsichtsrat hält zum jetzigen Zeitpunkt aus Gründen der Incentivierung eine Gleichgewichtung der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile für angemessen.
- Der in Ziffer G.11 enthaltenen Empfehlung, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen und in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückfordern zu können, wird durch die Herabsetzungsmöglichkeit nach § 87 Abs. 2 AktG und wirtschaftlich bei der Langzeitvergütung durch die Verpflichtung Rechnung getragen, bezogene Tranchen des Langzeitbonus nach Abzug der Steuer vollständig in Aktien der Gesellschaft zu

investieren und für mindestens drei Jahre zu halten. Damit erreicht das Vergütungssystem eine stärkere Bindung der variablen Langzeitvergütung an die Entwicklung der Gesellschaft. Der wirtschaftliche Wert der variablen Langzeitvergütung für den Vorstand ist unmittelbar an den im Aktienkurs verkörperten Wert der Gesellschaft gekoppelt. Eine darüber hinaus gehende Möglichkeit, die so gewährte Vergütung zurückzufordern, ist nicht praktikabel: Der Vorstand müsste die erworbenen Aktien wieder veräußern, um einen entsprechenden Rückforderungsanspruch bedienen zu können. Wegen dieser Besonderheit des Langzeitbonusprogramms hat der Aufsichtsrat auf die Aufnahme eines zusätzlichen Claw Back (Rückforderungsmöglichkeit) im engeren Sinne verzichtet, um eine doppelte Benachteiligung zu vermeiden.

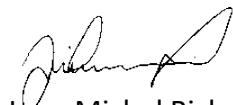
- Für das im Zeitraum vom 1. Mai 2021 bis 31. Dezember 2021 interimswise bestellte Mitglied des Vorstands hat der Aufsichtsrat wegen der kurzen Bestelldauer bis zur Bestellung eines neuen CEO vom Vergütungssystem und weiteren Empfehlungen in Ziffern G.1 bis G.16 des Kodex abweichende Grundsätze bei der Vergütung vereinbart, um dem Interimscharakter der Bestellung Rechnung zu tragen, die keine langfristig ausgerichtete Vergütung erforderte.

**3. Empfehlung zur gesonderten Vergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats (Kodex Ziffer G.17)**

Die aktuelle Satzungsregelung zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt zwar den höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden der seit dem 27. Oktober 2021 gebildeten Ausschüsse. Die einfache Mitgliedschaft in Ausschüssen wurde hingegen bei der Vergütung entgegen Ziffer G.17 des Kodex bislang nicht gesondert berücksichtigt, da der hiermit verbundene zeitliche Aufwand noch nicht hinreichend eingeschätzt werden konnte.

Garbsen, 23. Februar 2022

Für den Aufsichtsrat



Jean-Michel Richard

Für den Vorstand

*Klaus Fiedler*

Dr. Klaus Fiedler