



[www.lpkf.com/de/
investor-relations/
corporate-governance/](http://www.lpkf.com/de/investor-relations/corporate-governance/)



Siehe Kapitel
„Corporate-Governance-
Bericht“ auf Seite 30.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289a HGB ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts. Die Erklärung ist auf der **INTERNETSEITE DER LPKF AG** öffentlich zugänglich und im Corporate-Governance-Bericht auf den **SEITEN 30–33** des Geschäftsberichts abgedruckt.

ÜBERNAHMERECHTLICHE ANGABEN

Im Folgenden sind die nach § 289a Abs. 1 und § 315a Abs. 1 HGB geforderten übernahmerechtlichen Angaben dargestellt.

Am 31. Dezember 2018 betrug das Grundkapital der LPKF AG 24.496.546,00 EUR. Das Grundkapital setzt sich aus 24.496.546 auf den Inhaber lautenden Stammaktien ohne Nennbetrag (Stückaktien) zusammen. Vorzugsaktien sind nicht ausgegeben worden. Eine Stückaktie gewährt einen rechnerischen Anteil von 1,00 EUR am Grundkapital. Die Ausstattung der Stückaktien mit Rechten und Pflichten richtet sich nach den entsprechenden Regelungen des Aktiengesetzes, insbesondere den §§ 12, 53a ff., 118 ff. und 186 AktG. Für die Ausübung der Stimmrechte oder die Übertragung von Aktien gelten ausschließlich die gesetzlichen Beschränkungen.

Direkte oder indirekte Beteiligungen am Kapital, die 10% der Stimmrechte überschreiten, sind im Konzernanhang angegeben.

Die Bestimmungen zur Ernennung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern sowie über die Änderung der Satzung ergeben sich aus den entsprechenden Regelungen des Aktiengesetzes sowie der Satzung. Ergänzend zu §§ 84, 85 AktG regelt § 7 der Satzung die Zusammensetzung des Vorstands wie folgt: Der Vorstand besteht aus mindestens zwei Personen. Die Bestellung von stellvertretenden Vorstandsmitgliedern ist zulässig. Diese haben in Bezug auf die Vertretung der Gesellschaft nach außen dieselben Rechte wie die ordentlichen Mitglieder des Vorstands. Die Bestimmung der Anzahl sowie die Bestellung der ordentlichen Vorstandsmitglieder und der stellvertretenden Vorstandsmitglieder, der Abschluss der Anstellungsverträge sowie der Widerruf der Bestellung erfolgen durch den Aufsichtsrat; ebenso kann der

Aufsichtsrat ein Mitglied des Vorstands zum Vorstandsvorsitzenden oder zum Sprecher des Vorstands sowie weitere Vorstandsmitglieder zu stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden oder Sprechern ernennen.

Eine Änderung der Satzung erfordert nach §§ 133, 179 AktG in Verbindung mit § 25 Abs. 1 der Satzung einen Hauptversammlungsbeschluss, der mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen und des vertretenen Grundkapitals gefasst wird, soweit nicht das Gesetz zwingend eine größere Mehrheit vorschreibt. Nach § 12 Abs. 2 der Satzung ist der Aufsichtsrat zu Änderungen der Satzung berechtigt, die lediglich die Fassung betreffen.

VERGÜTUNGSBERICHT

VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND

Der Aufsichtsrat hat im April 2018 beschlossen, den Vorstand künftig mit einem Vorstandsvorsitzenden (CEO) und einem Finanzvorstand (CFO) zu besetzen. In seiner Sitzung am 15. März 2018 hat der Aufsichtsrat Herrn Dr. Götz M. Bendele zum neuen Vorstandsvorsitzenden bestellt. Seine Amtszeit hat am 1. Mai 2018 begonnen. Für das Ressort Finanzen wurde zum 1. September 2018 Herr Christian Witt als Vorstand bestellt. Die Vertragslaufzeit beträgt in beiden Fällen drei Jahre.

Entsprechend sind die Herren Lange, Bentz und Dr. Bieneniek 2018 aus dem Unternehmen ausgeschieden.

GRUNDZÜGE DES NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat der LPKF AG hat am 20. März 2018 eine Änderung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen mit dem Ziel, die Interessen der Aktionäre und des Vorstands noch stärker miteinander in Einklang zu bringen. Dafür wird die Vorstandsvergütung eng mit der Steigerung des Unternehmenswertes verzahnt. Darüber hinaus ist das neue System stark auf Kapitalrentabilität, Cashflow und langfristige Wertsteigerung ausgerichtet. Es kombiniert die Ziele zur Rentabilität, Liquidität und zu nachhaltigem Wachstum und ist kapitalmarktorientiert.

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bilden die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche

Prognosebericht
Erklärung zur Unternehmensführung
Übernahmerechtliche Angaben
Vergütungsbericht

Lage, der Erfolg, die Zukunftsaussichten und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. Dabei wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die Belegschaft abzugrenzen sind. Die Vergütung des Vorstands erfolgt leistungsorientiert und ist so bemessen, dass sie angemessen und wettbewerbsfähig ist und damit einen hohen Anreiz für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit bietet. Das neue Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 31. Mai 2018 mit einer Mehrheit von 92 % gebilligt und findet für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Götz M. Bendele und das Vorstandsmitglied Christian Witt in 2018 erstmalig Anwendung.

Die Vergütungsstruktur besteht dabei aus einer fixen Grundvergütung, zwei kurzfristigen und einem langfristigen jeweils variablen Vergütungselement sowie aus Nebenleistungen (Sachbezüge). Wie von Aktiengesetz und Corporate Governance Kodex vorgesehen, entfällt ein hoher Teil der Vergütung auf die variablen Vergütungsbestandteile, die überwiegend mehrjährige Bemessungsgrundlagen haben.

ERFOLGSUNABHÄNGIGE KOMPONENTEN

Das erfolgsunabhängige Fixum umfasst das Grundgehalt, das in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt wird, und Nebenleistungen. Zu den Nebenleistungen gehören ein Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie für das Vorstandsmitglied Christian Witt eine vertraglich vereinbarte Kostenbeteiligung für Familienheimfahrten.

ERFOLGSBEZOGENE KOMPONENTEN

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen sowohl aus Long Term Incentives (LTI) als auch aus Short Term Incentives (STI).

Als Long Term Incentive wird der Vergütungsbestandteil Optionen (LTI) und als Short Term Incentives (STI) werden die Vergütungsbestandteile ROCE (STI 1) und

Cashflow (STI 2) ausgestaltet. Die variablen Vergütungsbestandteile basieren damit auf differenzierten Leistungskennzahlen, die eine zügige Neuausrichtung der Gesellschaft incentivieren und insbesondere eine nachhaltige Wertschaffung honorieren. Den Vergütungsbestandteilen LTI, STI 1 und STI 2 liegen anspruchsvolle, von der jeweiligen Budgetplanung unabhängige Ziele zugrunde, deren jeweiliges Erreichen maßgebend ist für die Höhe des einzelnen Vergütungsbestandteils.

SHORT TERM INCENTIVES (STI)

Das STI 1 bemisst sich nach der Leistungskennzahl ROCE. Eine Auszahlung aus dem STI 1 erfolgt für das jeweilige Geschäftsjahr nach Feststellung des Konzernabschlusses in bar. Die Höhe des STI 1 ist gestaffelt in Abhängigkeit von der Zielerreichung, wobei eine Auszahlung nur dann erfolgt, wenn mindestens ein ROCE-Wert in Höhe von 8 % (Floor) erreicht wird. Der Zielwert liegt bei einem ROCE von 18 %, der Cap bei 30 %. Zwischen den Zielstufen wird nicht linear interpoliert.

Das STI 2 bemisst sich nach dem Verhältnis des Cashflow zum Gesamtkapital. Auch bei dieser Kennzahl erfolgt die Auszahlung in bar nach Feststellung des Konzernabschlusses im Folgejahr. Die Höhe des STI 2 ist gestaffelt, wobei der Zielwert bei 13 %, der Floor bei 8 % und der Cap bei 21 % liegt. Zwischen den einzelnen Werten der Staffelung wird nicht linear interpoliert.

Bei einem negativen ROCE bzw. Cashflow im Folgejahr findet eine nachträgliche Berücksichtigung des Verlustes statt, indem das STI 1 und das STI 2 unter Einbeziehung des negativen ROCE bzw. Cashflows des Folgejahres erneut ermittelt werden. Etwaige Überzahlungen sind dabei von den Vorständen zu erstatten. Darüber hinaus werden außergewöhnliche Entwicklungen, wie sie in den Verträgen definiert sind, bei der Bemessung des STI 1 und des STI 2 grundsätzlich nicht berücksichtigt.

LONG TERM INCENTIVE (LTI)

Als LTI (Optionen) wurde ein sogenannter Langfrist-Bonus-Plan etabliert und an einem wertorientierten Erfolgsziel ausgerichtet. Einzelheiten sind in den Planbedingungen geregelt, die Teil der vertraglichen Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern sind. Entscheidende Faktoren für die Höhe des LTI sind die Entwicklung des Wertbeitrags des LPKF-Konzerns sowie die Entwicklung des Aktienkurses. Das LTI ist damit direkt an das

Erreichen von profitabilem Wachstum und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts gekoppelt. Der angewendete ROCE-Wert ist identisch mit dem Zielwert aus dem STI 1.

Im Einzelnen stellt sich die Gestaltung des LTI wie folgt dar: Für einen vertraglich festgelegten jährlichen Zuteilungswert werden den Vorstandsmitgliedern fiktiv Aktien gewährt, sogenannte virtuelle Aktien. Die Anzahl gewährter virtueller Aktien ergibt sich aus dem individuellen Zuteilungswert, dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der LPKF-Aktie im ersten Quartal des Zuteilungsjahres. Die Planlaufzeit beträgt drei Jahre. Nach Ablauf dieses Performancezeitraums haben die Berechtigten Anspruch auf einen zu ermittelnden Auszahlungsbetrag, der wiederum von der finalen Anzahl virtueller Aktien abhängig ist. Die Anzahl finaler virtueller Aktien ergibt sich aus der Multiplikation der ursprünglich zugeteilten virtuellen Aktien mit einem Performancefaktor, der von dem durchschnittlichen Wertbeitrag des LPKF-Konzerns während des maßgeblichen Performancezeitraums abhängt. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich wiederum aus der Multiplikation der Anzahl der finalen virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der LPKF Laser & Electronics AG des ersten Quartals nach Ende des maßgeblichen Performancezeitraums. Dieser ist auf das Vierfache des Zuteilungswerts begrenzt, dies ist das in der Tabelle über die Zuwendungen dargestellte Maximum. Zudem ist die Anzahl der finalen virtuellen Aktien auf maximal 200% der zugeteilten virtuellen Aktien begrenzt. Vorauszahlungen sind nicht vorgesehen. Eine Mindesttantieme wurde ebenfalls nicht vereinbart.

GRUNDZÜGE DES ALTEN VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das bisherige System der Vorstandsvergütung bei der LPKF Laser & Electronics AG ist seit 2014 in der Anwendung und gilt für die Vorstandsmitglieder Kai Bentz, Dr. Christian Bieniek und Bernd Lange bis zu deren Ausscheiden im Geschäftsjahr 2018.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem erfolgsunabhängigen Fixum und variablen erfolgsbezogenen Komponenten zusammen.

Das erfolgsunabhängige Fixum umfasst das Grundgehalt, das in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt wird, und Nebenleistungen. Zu den Nebenleistungen gehören ein Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie Zuschüsse zu Versicherungen, insbesondere zur Kranken-, Pflege- und Rechtsschutzversicherung.

Die variablen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile bestehen sowohl aus Long Term Incentives (LTI) als auch aus Short Term Incentives (STI).

Als Long Term Incentives werden die Vergütungsbestandteile Qualität (LTI 1), Optionen (LTI 2) und Langzeit-EBIT (LTI 3) und als Short Term Incentive (STI) der Vergütungsbestandteil EBIT (STI) ausgestaltet. Den Vergütungsbestandteilen LTI 1, LTI 3 und STI liegen Ziele zugrunde, deren Erreichen maßgebend ist für die Höhe des jeweiligen Vergütungsbestandteils.

SHORT TERM INCENTIVES (STI)

Grundlage für die Berechnung des STI ist die jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres verabschiedete Unternehmensplanung, in der die Zielgröße EBIT für drei verschiedene Zukunftsszenarien (Normal, Aggressiv und Defensiv) geplant wird. Eine im Geschäftsjahr erreichte Zielgröße nach dem Normalszenario stellt dabei eine Zielerreichung nach dem in der Tabelle über die Zuwendungen dargestellten Zielwert dar und nach dem Defensiv-Szenario eine Zielerreichung von 0% (Minimum). Die in der Tabelle abgebildete maximale Zielerreichung (Maximum) ergibt sich, wenn das geplante Aggressiv-Szenario um mindestens 20% übertroffen wird. Zwischen den einzelnen Werten wird linear interpoliert. Bei einem negativen EBIT im Folgejahr findet unter bestimmten Voraussetzungen eine nachträgliche Berücksichtigung des Verlusts statt.

LONG TERM INCENTIVES (LTI)

Das LTI 1 (Qualität), welches auf drei Jahre angelegt ist, bemisst sich nach der Fehlerquote im Konzern. Ziel ist es, die im Geschäftsjahr 2013 ermittelte Fehlerquote bis Ende 2016 um 50 % zu senken und dieses verbesserte Niveau in den Folgejahren 2017 und 2018 zu halten. Zur Berechnung der Zielerreichung wird auf eine Durchschnittsbetrachtung in dem Zeitraum von drei bzw. zwei Jahren abgestellt. Wird die Fehlerquote nicht verringert, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Die Zielerreichung wird durch lineare Interpolation zwischen dem Ausgangswert und dem Durchschnittszielwert der Fehlerquote ermittelt.

Als LTI 2 (Optionen) wurde ein sogenannter Langfrist-Bonus-Plan etabliert. Einzelheiten sind in den Planbedingungen geregelt, die Teil der vertraglichen Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern sind. Entscheidende Faktoren für die Höhe des LTI 2 sind die Entwicklung der EBIT-Marge des LPKF-Konzerns sowie die Entwicklung des Aktienkurses. Für einen vertraglich festgelegten Zuteilungswert werden den Vorstandsmitgliedern fiktiv Aktien zugeteilt, sogenannte virtuelle Aktien. Die Anzahl der einem Vorstandsmitglied gewährten virtuellen Aktien ergibt sich aus dem festgelegten Zuteilungswert, dividiert durch den durchschnittlichen Aktienschlusskurs der LPKF Laser & Electronics AG der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem 1. Januar des Zuteilungsjahres. Nach Ablauf eines vierjährigen Performancezeitraums haben die Berechtigten erstmalig Anspruch auf einen zu ermittelnden Auszahlungsbetrag, der wiederum von der finalen Anzahl virtueller Aktien abhängig ist. Die Anzahl finaler virtueller Aktien ergibt sich aus der Multiplikation der vorläufigen virtuellen Aktien mit einem Performancefaktor, der von der durchschnittlichen EBIT-Marge des LPKF-Konzerns während des maßgeblichen Performancezeitraums bestimmt wird. Aus der Multiplikation der finalen virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der LPKF Laser & Electronics AG der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ende des maßgeblichen Performancezeitraums ergibt sich wiederum der

Auszahlungsbetrag. Dieser ist auf das Dreifache des Zuteilungswerts begrenzt. Verzichten die Berechtigten auf eine Auszahlung nach dem vierjährigen Performancezeitraum, können sie den Auszahlungsbetrag nach einem fünf- oder sechsjährigen Performancezeitraum beziehen. Voraussetzung für eine Auszahlung aus dem Langfrist-Bonus-Plan ist ein Eigeninvestment in Form von Aktien der LPKF Laser & Electronics AG, welches mindestens der Hälfte des Zuteilungswerts entsprechen muss.

Die Vergütungskomponente LTI 3 (Langzeit-EBIT) bemisst sich nach der Zielerreichung gemäß dem STI 1 (EBIT) für das jeweilige Geschäftsjahr, das vor dem Geschäftsjahr liegende und das davorliegende Geschäftsjahr.

WERT DER ZUWENDUNGEN IM BERICHTSJAHR

Für das Berichtsjahr 2018 sind die Zuwendungen getrennt nach Alt- und Neuvorständen in den nachfolgenden Tabellen dargestellt, ergänzt um die Werte, die im Minimum und im Maximum erreicht werden können. Die in der Vergangenheit gewährten mehrjährigen variablen Vergütungen werden nach verschiedenen Plänen und unter Nennung der jeweiligen Laufzeiten aufgeschlüsselt. Für das LTI 1 des alten Vergütungssystems ist der Zielwert eines mittleren Wahrscheinlichkeitsszenarios und für das LTI Optionen der Zuteilungswert angegeben.

ZUWENDUNGEN (PLAN)

in TEUR	Dr. Götz M. Bendele Vorstandsvorsitzender seit 01.05.2018			
	2017	2018	(Min)	(Max)
Festvergütung	n/a	160	160	160
Nebenleistungen	n/a	8	8	8
Summe	n/a	168	168	168
Einjährige variable Vergütung				
STI 1 ROCE	n/a	33	0	100
STI 2 Cashflow	n/a	33	0	86
Mehrjährige variable Vergütung				
LTI Optionen 2018 (3 Jahre)	n/a	50	0	200
Anzahl virtuelle Aktien (in Stück)	n/a	5.550	0	11.100
Sonstiges				
Summe	n/a	116	0	386
Versorgungsaufwand	n/a	0	0	0
Gesamtvergütung	n/a	284	168	554

ZUWENDUNGEN (PLAN)

in TEUR	Bernd Lange Vorstand CTO bis 31.12.2018			
	2017	2018	(Min)	(Max)
Festvergütung**	243	243	243	243
Nebenleistungen	24	22	22	22
Summe	267	265	265	265
Einjährige variable Vergütung				
STI 1 EBIT	150	150	0	188
Mehrjährige variable Vergütung				
LTI 1 Qualität (3 Jahre)	75	75	0	94
LTI 2 Optionen 2017 (4 Jahre)	25	n/a	n/a	n/a
LTI 2 Optionen 2018 (4 Jahre)	n/a	25	0	75
LTI 3 Langzeit-EBIT (3 Jahre)	75	75	0	94
Sonstiges				
Restvertragliche Vergütung*	n/a	0	0	0
Summe	325	325	0	450
Versorgungsaufwand**	7	7	7	7
Gesamtvergütung	599	597	272	722

* Vertragliche Vergütung bis Ende des Anstellungsvertrags

** Der Versorgungsaufwand ist vertraglich ein Teil der Festvergütung.

Christian Witt					Gesamt
Finanzvorstand seit 01.09.2018					
2017	2018	(Min)	(Max)		2018
n/a	67	67	67		227
n/a	7	7	7		15
n/a	74	74	74		242
n/a	17	0	50		50
n/a	17	0	43		50
n/a	22	0	87		72
n/a	2.405	0	4.810		7.955
n/a	56	0	180		172
n/a	0	0	0		0
n/a	130	74	254		414

Kai Bentz				Dr. Christian Bieniek				Gesamt
Vorstand CFO bis 31.08.2018				Vorstand COO bis 31.08.2018				
2017	2018	(Min)	(Max)	2017	2018	(Min)	(Max)	2018
213	142	142	142	210	140	140	140	525
19	13	13	13	22	15	15	15	50
233	155	155	155	232	155	155	155	575
132	88	0	110	126	84	0	105	322
66	44	0	55	63	42	0	53	161
25	n/a	n/a	n/a	25	n/a	n/a	n/a	
n/a	17	0	50	n/a	17	0	50	59
66	44	0	55	63	42	0	53	161
n/a	86	38	106	n/a	127	77	154	213
289	279	38	376	277	312	77	414	916
7	6	6	6	0	0	0	0	13
528	440	199	537	509	467	232	569	1.504

ZUFLÜSSE FÜR DAS BERICHTSJAHR

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des DCGK sind die Zuflüsse für das Berichtsjahr bzw. für den Vorjahreszeitraum in den nachfolgenden Tabellen angegeben.

Den Empfehlungen des DCGK folgend, entspricht der Versorgungsaufwand den zugesagten Beiträgen zur Altersvorsorge, obwohl diese keinen Zufluss im engeren Sinne darstellen.

Die Gesamtbezüge gem. HGB/DRS 17 beinhalten darüber hinaus den Zuteilungswert der aktienbasierten Vergütung aus dem LTI Optionen zum Gewährungszeitpunkt, wengleich es bei den Neuvorständen keine Auszahlungen im Geschäftsjahr 2018 gab. Ein etwaiger Auszahlungsbetrag bemisst sich nach Ablauf der Planlaufzeit nach der Zielerreichung.

ZUFLÜSSE (IST)

in TEUR	Dr. Götz M. Bendele Vorstandsvorsitzender CEO seit 01.05.2018		Christian Witt Vorstand CFO seit 01.09.2018		Gesamt
	2017	2018	2017	2018	2018
Festvergütung	n/a	160	n/a	67	227
Nebenleistungen	n/a	8	n/a	7	15
Summe	n/a	168	n/a	74	242
Einjährige variable Vergütung					
STI 1 ROCE	n/a	0	n/a	0	0
STI 2 Cashflow	n/a	0	n/a	0	0
Mehrfährige variable Vergütung					
LTI Optionen 2018 (3 Jahre)	n/a	0	n/a	0	0
Sonstiges					
Summe	n/a	0	n/a	0	0
Versorgungsaufwand	n/a	0	n/a	0	0
Gesamtvergütung gem. DCGK (Zufluss)	n/a	168	n/a	74	242
Aktienbasierte Vergütung gem. HGB/DRS 17 (für LTI Optionen 2018)	n/a	10	n/a	5	15
Gesamtbezüge gem. HGB/DRS 17 (Zufluss)	n/a	178	n/a	79	257

ZUFLÜSSE (IST)

in TEUR	Bernd Lange Vorstand CTO bis 31.12.2018		Kai Bentz Vorstand CFO bis 31.08.2018		Dr. Christian Bieniek Vorstand COO bis 31.08.2018		Gesamt
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2018
Festvergütung**	243	243	213	142	210	140	525
Nebenleistungen	24	22	19	13	22	15	50
Summe	267	265	232	155	232	155	575
Einjährige variable Vergütung							
STI 1 EBIT	0	78	0	46	0	43	167
Mehrfährige variable Vergütung							
LTI 1 Qualität (3 Jahre)	0	21	0	12	0	12	45
LTI 2 Optionen (4 Jahre)	0	6	0	4	0	4	
LTI 3 Langzeit-EBIT (3 Jahre)	0	38	0	23	0	22	83
Sonstiges							
Restvertragliche Vergütung*	n/a	0	n/a	59	n/a	98	157
Summe	0	143	0	144	0	179	466
Versorgungsaufwand**	7	7	7	6	0	0	13
Gesamtvergütung gem. DCGK (Zufluss)	274	415	239	305	232	334	1.054
Aktienbasierte Vergütung gem. HGB/DRS 17 (für LTI 2 Optionen)	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbezüge gem. HGB/DRS 17 (Zufluss)	274	415	239	305	232	334	1.054

* Vertragliche Vergütung bis Ende des Anstellungsvertrags

** Der Versorgungsaufwand ist vertraglich ein Teil der Festvergütung.

Die in 2018 aktiven Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2018 für ihre Tätigkeit eine Gesamtvergütung in Höhe von 1.296 TEUR (2017: 1.017 TEUR). Davon entfielen 932 TEUR auf die fixen Gehaltsbestandteile inklusive Nebenleistungen, die im Berichtsjahr 2018 vollständig zur Auszahlung kamen.

Auf die variablen Vergütungsbestandteile entfielen insgesamt 351 TEUR. Davon werden 333 TEUR nach Feststellung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat fällig und kommen im April 2019 zur Auszahlung.

ZUSAGEN AN MITGLIEDER DES VORSTANDS BEI BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Mit den Mitgliedern des Vorstands sind für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, unabhängig davon, ob es sich um eine reguläre oder eine vorzeitige Beendigung handelt, nachvertragliche Wettbewerbsverbote für die Dauer von zwölf Monaten vereinbart.

Endet die Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds vorzeitig, weil dieses während der Laufzeit seines Dienstvertrags verstirbt, so ist die feste monatliche Vergütung auf die Dauer von drei Monaten für die Neuvorstände bzw. auf die Dauer von sechs Monaten für die Altvorstände an die Erben fortzuzahlen.

Mit Kai Bentz und Dr. Christian Bieniek wurden gesonderte Vereinbarungen zur Abwicklung des Anstellungsverhältnisses getroffen. Auf dieser Grundlage erfolgten Zahlungen zur Abgeltung von Ansprüchen, die sich aus der Restlaufzeit des Anstellungsvertrages ergeben („restvertragliche Vergütung“) in Höhe von 157 TEUR. Diese beinhalten die Fortzahlung des Festgehalts inklusive der Nebenleistungen sowie die zeitanteilige variable Vergütung nach dem Ende der Bestellung am 31. August bis zum Auslaufen der Anstellungsverträge am 31. Oktober 2018 von Kai Bentz bzw. am 31. Dezember 2018 von Dr. Christian Bieniek. Es wurden keine Abfindungen ausgezahlt.

Leistungsorientierte Pensionszusagen der Gesellschaft für die im Geschäftsjahr 2018 amtierenden Mitglieder des Vorstands bestehen nicht. Für die Mitglieder des Vorstands Kai Bentz und Bernd Lange wurden Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge abgeschlossen. Hierbei handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen aus Gehaltsumwandlung. Eine Pensionsrückstellung ist hier nicht zu bilden.

GESAMTBEZÜGE DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionszusagen (Alters-, Berufsunfähigkeits- und Witwenrente) in Höhe von 573 TEUR (Vorjahr: 535 TEUR), für die Rückstellungen in entsprechender Höhe gebildet wurden.

An Ruhegehältern für ein ehemaliges Vorstandsmitglied wurden in 2018 17 TEUR (Vorjahr: 17 TEUR) ausgezahlt.

Darüber hinaus wurden in 2018 Karenzzahlungen in Höhe von 163 TEUR an den ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Dr. Ingo Bretthauer für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gezahlt. Dies entspricht gemäß vertraglicher Vereinbarung 50% des zuletzt durchschnittlich bezogenen monatlichen Grundgehalts.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Grundvergütung, die von der Hauptversammlung durch Beschluss festgelegt wird und zahlbar ist nach Ablauf des Geschäftsjahrs. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten und der Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag der festen Grundvergütung. Die feste Grundvergütung des einzelnen Mitglieds des Aufsichtsrats wurde mit Beschluss der Hauptversammlung vom 2. Juni 2016 ab dem 1. Januar 2017 auf 32 TEUR festgesetzt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats stellt sich wie folgt dar:

in TEUR	2018	2017
Dr. Markus Peters (Vorsitzender)	64	25
Dr. Heino Büsching (stellv. Vors. bis zum 31.05.2018)	20	61
Prof. Dr.-Ing. Erich Barke (stellv. Vors. ab dem 01.06.2018)	41	32
Dr. Dirk Rothweiler	32	18
Gesamtsumme	157	136

AUF SICHTSRATSMITGLIEDER

Dr. Markus Peters (Vorsitzender)

- Vorstand Finanzen und Beteiligungen der German Technology AG, Hannover
- Mitglied des Board of Directors der LPKF Distribution Inc., Portland, USA

Dr. Heino Büsching**(stellv. Vorsitzender bis zum 31.05.2018)**

- Rechtsanwalt/Steuerberater bei CMS Hasche Sigle, Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Hamburg

Prof. Dr.-Ing. Erich Barke**(stellv. Vorsitzender ab dem 01.06.2018)**

- pensionierter Professor der Leibniz Universität, Hannover, vormals: Präsident der Leibniz Universität, Hannover
- Aufsichtsratsmitglied in folgenden Gesellschaften:
 - Esso Deutschland GmbH, Hamburg
 - ExxonMobil Central Europe Holding GmbH, Hamburg
 - hannoverimpuls GmbH, Hannover

Dr. Dirk Rothweiler

- CEO der First Sensor AG, Berlin

SCHLUSSEKKLÄRUNG DES VORSTANDS ZUM BERICHT ÜBER BEZIEHUNGEN ZU VERBUNDENEN UNTERNEHMEN GEM. § 312 AKTG

Wir erklären, dass die LPKF AG bei den im Bericht über die Beziehungen zu verbundenen Unternehmen aufgeführten Rechtsgeschäften nach den Umständen, die uns zu dem Zeitpunkt, in dem die Rechtsgeschäfte vorgenommen wurden, bekannt waren, bei jedem Rechtsgeschäft eine angemessene Gegenleistung erhalten hat. Andere berichtspflichtige Maßnahmen sind weder getroffen noch unterlassen worden.

VERSICHERUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER (BILANZEID)

Wir versichern nach bestem Wissen, dass gemäß den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen der Konzernabschluss ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt und im Konzernlagebericht der Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses und die Lage des Konzerns so dargestellt sind, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird, sowie die wesentlichen Chancen und Risiken der voraussichtlichen Entwicklung des Konzerns beschrieben sind.

Garbsen, den 20. März 2019

Dr. Götz M. Bendele

Christian Witt