

VERGÜTUNGSBERICHT 2019

Der Vorstand ist mit einem Vorstandsvorsitzenden (CEO) und einem Finanzvorstand (CFO) besetzt. Seit 1. Mai 2018 wurde Herr Dr. Götz M. Bendele zum Vorstandsvorsitzenden bestellt. Das Ressort Finanzen wurde zum 1. September 2018 von Herrn Christian Witt übernommen. Die Vertragslaufzeit beträgt in beiden Fällen drei Jahre.

GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das aktuelle System zur Vergütung der Vorstände hat der Aufsichtsrat der LPKF AG am 20. März 2018 beschlossen. Das Vergütungssystem verfolgt das 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 System auf Kapitalrentabilität, Cashflow und langfristige Wertsteigerung ausgerichtet. Es kombiniert die Ziele zur Rentabilität, Liquidität sowie zu nachhaltigem Wachstum und ist kapitalmarktorientiert.

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

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 ausbezahlt 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 gleichzeitig 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 %.

Das STI 2 bemisst sich nach dem Verhältnis des Cashflows zum durchschnittlichen 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.

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 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 die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts gekoppelt. Die Berechnung des angewendeten ROCE-Wertes 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. Vorauszahlungen sind nicht vorgesehen. Eine Mindesttantieme wurde ebenfalls nicht vereinbart.

WERT DER ZUWENDUNGEN IM BERICHTSJAHR

Für das Berichtsjahr 2019 sind die Zuwendungen in den nachfolgenden Tabellen dargestellt, ergänzt um die Werte, die im Minimum und im Maximum erreicht werden können. Für das LTI Optionen ist der Zuteilungswert angegeben.

ZUWENDUNGEN (PLAN)

in TEUR	Dr. Götz M. Bendele Vorstandsvorsitzender seit 01.05.2018				Christian Witt Finanzvorstand seit 01.09.2018				Gesamt » 2019
	2018	» 2019	(Min)	(Max)	2018	» 2019	(Min)	(Max)	
Festvergütung	160	240	240	240	67	200	200	200	440
Nebenleistungen	8	13	13	13	7	24	24	24	37
Summe	168	253	253	253	74	224	224	224	477
Einjährige variable Vergütung									
STI 1 ROCE	33	90	0	150	17	90	0	150	180
STI 2 Cashflow	33	130	0	150	17	130	0	130	260
Mehrfährige variable Vergütung									
LTI Optionen 2018 (3 Jahre)	50	n/a	0	200	22	n/a	0	87	72
Anzahl virtuelle Aktien (in Stück)	5.550	n/a	0	n/a*	2.405	n/a	0	4.810	7.905
LTI Optionen 2019 (3 Jahre)	n/a	75	0	300	n/a	65	0	260	140
Anzahl virtuelle Aktien (in Stück)	n/a	11.111	0	22.222	n/a	9.630	0	19.260	20.741
Sonstiges									
Summe	116	295	0	780	56	285	0	627	652
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	284	548	253	1.033	130	509	224	851	1.129

* n/a: keine Deckelung der Anzahl der virtuellen Aktien

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.

ZUFLÜSSE (IST)

in TEUR	Dr. Götz M. Bendele Vorstandsvorsitzender seit 01.05.2018		Christian Witt Finanzvorstand seit 01.09.2018		Gesamt
	2018	» 2019	2018	» 2019	» 2019
Festvergütung	160	240	67	200	440
Nebenleistungen	8	13	7	24	37
Summe	168	253	74	224	477
Einjährige variable Vergütung					
STI 1 ROCE	0	0	0	0	0
STI 2 Cashflow	0	0	0	0	0
Mehrjährige variable Vergütung					
LTI Optionen 2018 (3 Jahre)	0	0	0	0	0
LTI Optionen 2019 (3 Jahre)	0	0	0	0	0
Sonstiges		0			
Summe	0	0	0	0	0
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung gem. DCGK (Zufluss)	168	253	74	224	477

Im Geschäftsjahr 2019 erhielten die Vorstände für ihre Tätigkeit eine Gesamtvergütung in Höhe von 477 TEUR (2018: 1.296 TEUR). Davon entfielen 477 TEUR auf die fixen Gehaltsbestandteile inklusive Nebenleistungen, die im Berichtsjahr 2019 vollständig zur Auszahlung kamen. Aufgrund des Ausscheidens der Vorstände Lange, Bentz und Dr. Bieniek in 2018 ergibt sich die hohe Reduktion der Vorstandsvergütung.

ZUSAGEN AN MITGLIEDER DES VORSTANDS BEI BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

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 Vorstände an die Erben fortzuzahlen.

Leistungsorientierte Pensionszusagen der Gesellschaft für die im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Mitglieder des Vorstands bestehen nicht.

GESAMTBEZÜGE DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionszusagen (Alters-, Berufsunfähigkeits- und Witwenrente) in Höhe von TEUR 617 (Vorjahr: 573 TEUR), für die Rückstellungen in entsprechender Höhe gebildet wurden.

An Ruhegehältern für ein ehemaliges Vorstandsmitglied wurden in 2019 17 TEUR (Vorjahr: 17 TEUR) ausgezahlt.

Darüber hinaus wurden in 2019 Karenzzahlungen in Höhe von 81 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. Der ehemalige Vorstand Bernd Lange erhielt eine Karenzzahlung in Höhe von 94 TEUR für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Im April 2019 erhielten die ausgeschiedenen Vorstände ihre Tantieme für 2018 in einer Gesamthöhe von 297 TEUR gezahlt. Davon erhielt Herr Lange 123 TEUR, Herr Dr. Bieniek 85 TEUR und Herr Bentz 89 TEUR.

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. Bei einer vom Geschäftsjahr abweichenden Wahlperiode erfolgt die Auszahlung der Vergütung zeitanteilig. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten und der Stellvertreter den ein- und einhalbfachen 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	» 2019
Dr. Markus Peters (Vorsitzender)	64	64
Dr. Dirk Rothweiler (stellv. Vors. ab 06.06.2019)	32	41
Prof. Dr.-Ing. Erich Barke (stellv. Vors. bis 06.06.2019)	41	21
Prof. Dr.-Ing. Ludger Overmeyer (ab 06.06.2019)	n/a	18
Gesamtsumme	137	144

AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Dr. Markus Peters (Vorsitzender)

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

Prof. Dr.-Ing. Erich Barke (stellv. Vorsitzender ab dem 01.06.2018) bis zum 06.06.2019

- 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 (stellv. Vorsitzender ab dem 06.06.2019)

- CEO der First Sensor AG, Berlin

Prof. Dr.-Ing. Ludger Overmeyer (ab dem 06.06.2019)

- Universitätsprofessor und Leiter des Instituts für Transport- und Automatisierungstechnik der Leibniz Universität Hannover
- Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten:
 - Mitglied des Aufsichtsrats der Viscom AG, Hannover (börsennotiert)

SCHLUSSERKLÄRUNG 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.

Garbsen, 20. März 2020



DR. GÖTZ M. BENDELE



CHRISTIAN WITT