



» Gesonderter nichtfinanzieller
Konzernbericht 2020

LPKF

Laser & Electronics

» Inhaltsverzeichnis

» Allgemeine Informationen	3
1 Strategie.....	4
1.1 Strategische Analyse und Maßnahmen.....	4
1.2 Wesentlichkeit.....	5
1.3 Ziele	5
1.4 Tiefe der Wertschöpfung	9
2 Prozessmanagement	10
2.1 Verantwortung.....	10
2.2 Regeln und Prozesse.....	10
2.3 Kontrolle	10
2.4 Leistungsindikator zu Kriterien 2.1 – 2.3.....	11
2.5 Anreizsysteme	12
2.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 2.5	12
2.7 Beteiligung von Anspruchsgruppen	13
2.8 Leistungsindikator zu Kriterium 2.7.....	14
2.9 Innovations- und Produktmanagement	15
3 Umwelt	16
3.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	17
3.2 Ressourcenmanagement.....	17
3.3 Leistungsindikatoren zu Kriterien 3.1 – 3.2.....	18
3.4 Klimarelevante Emissionen	20
3.5 Leistungsindikatoren zu Kriterium 3.4	21
4 Gesellschaft.....	22
4.1 Arbeitnehmerrechte.....	22
4.2 Chancengerechtigkeit.....	24
4.3 Arbeitsschutz	24
4.4 Qualifizierung	25
4.5 Leistungsindikatoren zu Kriterien 4.1 - 4.4.....	27
4.6 Menschenrechte	30
4.7 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.6	31
4.8 Gemeinwesen.....	31
4.9 Leistungsindikator zu Kriterium 4.8.....	32
4.10 Politische Einflussnahme.....	32
4.11 Leistungsindikator zu Kriterium 4.10	33
4.12 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	33
4.13 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.12	34

» Allgemeine Informationen

Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte:

Die LPKF Laser & Electronics AG (LPKF AG) ist ein führender Anbieter von laserbasierten Lösungen für die Technologieindustrie. LPKF Lasersysteme sind für die Herstellung von Leiterplatten, Mikrochips, Automobilteilen, Solarmodulen und vielen anderen Komponenten von entscheidender Bedeutung.

Mit unseren Maschinen fertigen unsere Kunden immer kleinere und präzisere Bauteile. Gleichzeitig können sie die Funktionalität dieser Bauteile erhöhen und neue Designmöglichkeiten nutzen. Daraus entstehen Produkte an der Spitze des technologisch Machbaren, sowohl für die Industrie als auch für Verbraucher.

Unsere Mitarbeiter sind Experten auf dem Gebiet der Lasertechnologie und wissen, wie man den Laser als Werkzeug in leistungsfähige Maschinen integriert. Damit haben wir einen erheblichen Einfluss auf den Fortschritt in einer Reihe von Hightech-Bereichen. Das Ergebnis sind leistungsstärkere, kleinere und energieeffizientere Produkte und damit einhergehend Verbesserungen in der Mobilität, Vernetzung, Stromerzeugung und digitalen Unterhaltung.

Die Aktien der LPKF AG notieren im SDAX und TecDAX der Deutschen Börse.

Ergänzende Anmerkungen:

Die Angaben in dieser Erklärung beziehen sich teilweise auf den Geschäftsbericht 2020 des LPKF-Konzerns. Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die Informationen auf die LPKF Laser & Electronics AG sowie ihre sämtlichen Tochterunternehmen.

Der Konzernabschluss und der zusammengefasste Lage- und Konzernlagebericht werden jährlich durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft. Weitere regelmäßige Prüfungen erfolgen im Rahmen verschiedener Zertifizierungen der LPKF AG und ihrer Tochtergesellschaften, beispielsweise zum Qualitätsmanagement.

Hinweis zu den Leistungsindikatoren: Die berichteten Leistungsindikatoren sind unternehmenseigene Kennzahlen, lehnen sich aber an den GRI (Global Reporting Initiative) Standards an.

Dieser Bericht ist ein gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB. Alle Links in diesem Bericht sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Konzernberichts.

1 Strategie

1.1 Strategische Analyse und Maßnahmen

LPKF versteht unter Nachhaltigkeit, verantwortungsvoll zu handeln, um dauerhaft wirtschaftlichen Erfolg sowie ökologischen und sozialen Fortschritt zu erzielen und die Zukunft des Unternehmens zu sichern. LPKF übernimmt Verantwortung für die Gesundheit und Lebensqualität seiner Mitarbeiter, Kunden und der Verbraucher und für den Schutz der Umwelt. Mit seinen energieeffizienten und intelligenten Lösungen will das Unternehmen einen aktiven Beitrag zum Klima- und Umweltschutz leisten und zum Fortschritt in der Medizin beitragen. LPKF Systeme helfen den Kunden ressourceneffizienter zu werden, Gefahrstoffe und Abfälle zu reduzieren und Energie zu sparen.

Zur Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsverständnisses wurden konkrete Maßnahmen formuliert, z. B.

- mindestens einmal jährliche Weiterentwicklung der Konzernstrategie und der Langfristplanung durch den Vorstand, zusammen mit den Geschäftsfeldleitern und den Geschäftsführern der Tochterunternehmen sowie Abstimmung mit dem Aufsichtsrat,
- regelmäßiges Prüfen der Ergebnisse von Prozessen des Managementsystems,
- regelmäßige interne Audits,
- jährliche Managementbewertung

Zentrale Handlungsfelder in Bezug auf Nachhaltigkeit ergeben sich aus unserem Leitbild (Kriterium 2.4), welches Teil der Unternehmensstrategie ist.

Das Managementsystem der LPKF AG nach DIN EN ISO 9001 beschreibt das Zusammenwirken der Unternehmensprozesse sowie die Anforderungen an Führungskräfte, Produkte und Dienstleistungen. Regelmäßige interne und externe Audits werden zur Überprüfung der im Management Handbuch festgelegten Standards durchgeführt. Zusätzlich verpflichtet der LPKF Compliance Kodex alle Mitarbeiter dazu, sich jederzeit und überall an geltende Gesetze zu halten, ethische Grundwerte zu respektieren und nachhaltig zu handeln. In Bezug auf die Corporate Governance orientiert sich LPKF am Deutschen Corporate Governance Kodex. Das Leitbild des LPKF-Konzerns „Success is Teamwork“ ist ebenfalls integraler Bestandteil der Konzernstrategie und steht allen Mitarbeitern an allen Standorten zur Verfügung. Es beinhaltet wichtige Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung insbesondere in den Bereichen Wertschöpfung, Beschäftigte, Umwelt und Gesellschaft.

Als Technologiekonzern agiert LPKF in einem dynamischen Marktumfeld. Sich verändernde Technologielandschaften und neue Marktbedürfnisse eröffnen ständig neue Chancen. Bauteile werden immer kleiner, komplexer und präziser. Die fortschreitende Miniaturisierung und die zunehmende Verwendung nanoskaliger Materialien erhöhen die Komplexität der Bauteile und erfordern neuartige Bearbeitungsverfahren. Lasergestützte Verfahren werden hierbei einen entscheidenden Beitrag leisten. Diese Chancen systematisch zu erkennen und zu nutzen, ist ein wichtiger Faktor für das nachhaltige Wachstum des LPKF-Konzerns. Im Rahmen des Chancenmanagements werden neue Märkte und Anwendungsfelder intensiv beobachtet, Marktanalysen ausgewertet und die Ausrichtung des Produktportfolios regelmäßig überprüft.

Wir achten sowohl auf die Entwicklung nachhaltiger Lösungen für unsere Kunden als auch auf eine nachhaltige Herstellung unserer Produkte. Chancen für die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung bestehen insbesondere bei den umweltfreundlichen Anwendungen der Lasertechnologie. Sie steht insgesamt für geringere Werkzeugkosten und einen energieeffizienten Betrieb. In einigen Bereichen werden chemische Verfahren verdrängt. So wollen wir einen aktiven Beitrag zur Reduzierung von Ausschuss und Abfall bei unseren Kunden leisten. Mit unseren Systemen zur Strukturierung von Solarzellen helfen wir dabei, den Wirkungsgrad von Solarzellen zu erhöhen, sodass diese bei der Energiegewinnung auch ohne Subventionen noch wirtschaftlicher eingesetzt werden können.

Den Chancen stehen Risiken im Bereich der Entwicklung von neuen laserbasierten Technologien gegenüber. Der Umgang mit Laserquellen als Werkzeug birgt Gefahren für den Anwender. Wir sehen es als unsere natürliche Verantwortung an, Kunden und Mitarbeiter vor diesen Gefahren zu schützen. Unsere Kunden werden umfassend über die Risiken aufgeklärt und geschult. Außerdem hat die Arbeitssicherheit aus diesem Grund einen sehr hohen Stellenwert bei LPKF. Alle Mitarbeiter mit Zugang zu Laserbereichen werden regelmäßig von einem internen Laserschutzbeauftragten über alle möglichen Gefahren im Zusammenhang mit Laserquellen geschult.

Im Rahmen der Risikobewertung 2020 wurden für das Berichtsjahr 2020 keine Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich eintreten und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben.

1.2 Wesentlichkeit

Die LPKF AG ist ein hoch spezialisiertes, international aufgestelltes Technologieunternehmen und in einem breitgefächerten gesellschaftlichen Umfeld aktiv. Durch die verschiedenen Produktsegmente beschäftigen wir uns mit einer Vielzahl von Bereichen wie der Elektronikindustrie, der Medizintechnik, der Automobilindustrie und der Solarindustrie. Unsere Geschäftstätigkeit hat im Vergleich zu anderen Industrien geringere Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte. Dennoch haben sich im Zuge der Entwicklung unseres Managementsystems verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte als relevant für die Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens herausgestellt. Diese werden in einem zweijährigen Rhythmus überprüft und gegebenenfalls ergänzt oder angepasst. Die letzte Analyse der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte nach HGB vom Oktober 2019 wurde im Februar 2021 erneut überprüft und die identifizierten Aspekte den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen zugeordnet (mehr dazu unter Kriterium 1.3).

Aus der Analyse ergeben sich die folgenden Themen:

Wertschöpfung/Qualität – Auswirkung auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und seiner Kunden

Beschäftigte – Auswirkung auf Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit

Umwelt – Auswirkung auf Natur und Ressourcen

Gesellschaft – Auswirkung auf die gesellschaftliche Entwicklung

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte sind unter Kriterium 1.3 beschrieben. Unsere Lasersysteme tragen auf unterschiedliche Weise zum Umweltaspekt bei. Dies wird unter Kriterium 2.9 näher erläutert.

Informationen zu Chancen und Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit wurden unter Kriterium 1.1 erläutert. Für die fünf genannten doppelt wesentlichen Themen nach HGB haben wir uns die unter Kriterium 1.3 genannten strategischen Ziele gesetzt.

1.3 Ziele

Die LPKF AG hat sich bezüglich der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte die nachfolgenden Ziele gesetzt:

Wertschöpfung:

Wir wollen den Kundennutzen erhöhen, Innovationen treiben und die Effizienz steigern. Um dies zu erreichen, haben wir für die Wertschöpfung folgende Handlungsfelder definiert:

- Wachstum
- Innovationen

- Kostendisziplin
- Working Capital & Capital Employed

Um unsere Ziele in diesem Bereich zu erreichen, haben wir u.a. in 2019 8,9 % unseres Umsatzes in Forschung und Entwicklung investiert. Im Geschäftsjahr 2020 beliefen sich die F&E-Investitionen auf 11,4 %. Unser Ziel für die kommenden Jahre ist weiterhin die Bereitstellung eines F&E-Budgets von ca. 10 % der Umsatzerlöse.

Unsere Nettoverschuldung konnten wir bereits 2019 vollständig abbauen. Damit verfügen wir über eine uneingeschränkte unternehmerische Handlungsfreiheit und können nötige Investitionen für weiteres Wachstum aus eigener Kraft realisieren. Ein niedriges Working Capital ermöglicht dem Unternehmen Wachstum ohne zusätzlichen Kapitalbedarf.

Eine Stärkung des Vertriebs sowie der Ausbau des After-Sales und Service-Geschäfts tragen zu einer positiven Entwicklung des Geschäfts sowie zu mehr Nachhaltigkeit bei unseren Kunden bei. Außerdem achten wir in allen Bereichen auf einen sparsamen Umgang mit nichtfinanziellen Ressourcen und Kostendisziplin.

Beschäftigte:

Wir wollen ein attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber sein. Unsere Mitarbeiter sind die Basis für die Zukunft des LPKF-Konzerns. Die Erfahrung und das spezielle Wissen der Menschen, die bei LPKF weltweit arbeiten, ermöglichen es uns, innovative Technologien in teilweise hart umkämpften Märkten erfolgreich anzubieten. Daher sind Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung unabdingbar für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz nimmt eine zentrale Rolle in der gesamten Prozesskette ein.

Es ergeben sich folgende Handlungsfelder:

- Mitarbeiterbindung
- Förderung von Nachwuchskräften
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Eine weitere Systematisierung der wesentlichen Prozesse im Personalbereich ist ein Arbeitsschwerpunkt im LPKF-Konzern. Im Rahmen einer jährlichen Überprüfung der Prozesse im Personalbereich wird der Stand der Zielerreichung kontrolliert.

LPKF strebt kurzfristig eine Arbeitsschutzmanagement-Zertifizierung nach ISO45001 an.

Gesellschaft:

Wir engagieren uns durch Spenden und die Unterstützung verschiedener Projekte an den verschiedenen Standorten des Unternehmens. Ziel ist es, ein engagiertes Mitglied der Gesellschaft zu sein und als verantwortungsbewusster Nachbar zu agieren und wahrgenommen zu werden. Für dieses Engagement wurde kein konkret messbares Ziel festgelegt. Die Überprüfung, wie LPKF wahrgenommen wird, ergibt sich beispielsweise aus einer Vielzahl an Gesprächen und der regelmäßigen Sichtung von Presseartikeln. Außerdem wird die Wirksamkeit des Compiance-systems regelmäßig überprüft.

Es ergeben sich für uns die folgenden Handlungsfelder:

- Compliance

Umwelt:

Wir streben an, Natur und Ressourcen bei allen unternehmerischen Aktivitäten zu schützen. Zum einen treiben wir die Ablösung chemischer Produktionsverfahren durch Lasertechnologie weiter voran, zum anderen fördern wir im Solarbereich die wirtschaftliche Nutzung erneuerbarer Energien.

Unsere Prozesse versuchen wir so ressourcenschonend wie möglich zu gestalten.

Zur ständigen Verbesserung unseres Umweltbeitrags haben wir aber folgende Handlungsfelder an den Produktionsstandorten festgelegt:

- Energieeffizienz
- CO₂-Reduzierung
- Reduzierung von nicht recycelbaren Wertstoffen und Sondermüll

Wir streben bis 2030 eine CO₂-neutrale Produktion durch effizientere Prozesse und den Einsatz erneuerbarer Energien (selbstproduziert und fremdbezogen) an. Zur Überwachung dieser Handlungsfelder ermitteln wir jährlich die Abfall- und Energiedaten sowie unseren CO₂-Fußabdruck. Die Ermittlung der Daten wurde auf den gesamten Konzern (ausgenommen USA) ausgeweitet und die Berechnungsgrundlage weiter verbessert. So werden Ursachen für einen hohen CO₂-Verbrauch schneller identifiziert und eine nachhaltige CO₂-Reduzierung sowie die Vermeidung von Abfällen weiter vorangetrieben (mehr dazu unter Kriterium 3.4).

LPKF strebt eine Umweltmanagement-Zertifizierung nach ISO14001 an.

Qualität:

Die Produktqualität ist ein wesentlicher Indikator, da sie maßgeblich zur Erhöhung der Kundenzufriedenheit beiträgt. Zur Erreichung unserer Ziele in diesem Bereich haben wir folgende Handlungsfelder definiert:

- Verbesserung der Produktqualität
- Ausbau des Ideenmanagements

Gemessen wird die Produktqualität an der Fehlerquote, welche bei LPKF zu den steuerungsrelevanten Kennzahlen zählt.

Berechnet wird sie als Verhältnis von Fehlerkosten zum Umsatz. Fehlerkosten umfassen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Erfüllung von Gewährleistungsverpflichtungen. Ziel ist es, die Fehlerquote von 50 dauerhaft nicht zu überschreiten.

Basis für die Fehlerquote ist die Gewährleistungsquote aus dem Jahr 2013. Zur Ermittlung der Gewährleistungsquote werden die Fehlerkosten durch den rollierenden Umsatz (12 Monate) geteilt. Zur Berechnung der Fehlerquote wird die durchschnittliche Gewährleistungsquote der letzten 3 Jahre durch die Gewährleistungsquote aus dem Jahr 2013 geteilt und mit 100 % multipliziert.

Die Fehlerquote hat sich in den letzten drei Jahren wie folgt entwickelt:

2018: 70

2019: 48

2020: 34

Die Fehlerquote hat sich weiter verbessert und liegt deutlich über dem Ziel von unter 50.

Des Weiteren haben Designänderungen zu einer verbesserten Produktqualität geführt. Dadurch konnten wir im Segment Development die Gewährleistungskosten im Mittel um fast die Hälfte zum

Vorjahreswert reduzieren. Auch in den anderen Geschäftsbereichen waren die Gewährleistungskosten stabil oder haben sich verbessert.

Ideenmanagement

Im Jahr 2019 haben wir ein betriebliches Ideenmanagement am Standort Garbsen etabliert. Die Beschäftigten haben die Beteiligung inzwischen gut angenommen und auch im Jahr 2020 wieder eine Reihe von Vorschlägen eingereicht. Mehr als 50 % der eingebrachten Ideen bezogen sich auf Arbeitsschutz, Umwelt und Mitarbeiterzufriedenheit.

Sustainable Development Goals

LPKF unterstützt die Umsetzung der "Sustainable Development Goals" (SDGs). Diese 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung wurden im Jahr 2015 von den Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verabschiedet und sollen der Sicherung einer weltweiten nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene dienen.

Wir sind überzeugt davon, dass die SDGs den nachhaltigen Fortschritt beschleunigen und tragen mit unseren Unternehmenszielen und -Leitlinien in vielen Bereichen zur Erfüllung bei. Durch eine regelmäßige Überprüfung unserer Ziele und wesentlichen Themen wollen wir eine Unternehmensentwicklung im Einklang mit den SDGs sicherstellen.

Aus unserer Wesentlichkeitsanalyse ergeben sich für LPKF als wichtigste Handlungsfelder mit dem größten Einflusspotenzial die folgenden SDGs:

Wertschöpfung/Qualität – Auswirkung auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und seiner Kunden

- Decent work and economic growth
- Industry, innovation and infrastructure

Beschäftigte - Auswirkung auf Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit

- Decent work and economic growth
- Gender equality

Umwelt - Auswirkung auf Natur und Ressourcen

- Affordable and clean energy
- Responsible consumption and production
- Climate action

Gesellschaft - Auswirkung auf die gesellschaftliche Entwicklung

- Quality education

In all diesen Bereichen streben wir mindestens einen Best Practice Ansatz an. Bei den Zielen *responsible consumption and production*, *affordable and clean energy*, *decent work and economic growth* und *industry, innovation and infrastructure* sehen wir uns im Bereich der Profilierung, da wir

mit unserer Unternehmensstrategie und unseren Produkten bereits in hohem Maße zur Erreichung beitragen.

1.4 Tiefe der Wertschöpfung

Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette bei LPKF beginnt bei der Beschaffung und setzt sich fort über Forschung & Entwicklung, Vertrieb und Marketing, Produktion, Auftragsabwicklung, Logistik, Service und Inbetriebnahmen, bis hin zum Kunden.

Für die LPKF-Produkte werden Komponenten, Baugruppen und auch Dienstleistungen eingekauft, welche dann über die End-Montage mit qualifizierten Qualitätskontrollen mit entsprechenden Abnahmeprotokollen zum finalen Produkt führt.

Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette

Wenn es die Markt- und Angebotssituation ermöglicht, wird auf Lieferanten mit geringer Entfernung zum Produktionsstandort zurückgegriffen, um lange Transportwege zu vermeiden und Lieferzeiten zu optimieren.

Von unseren Lieferanten erwarten wir verantwortliches Handeln in Bezug auf Umweltschutz, Arbeitnehmerrechte und Korruptionsvermeidung. Unsere Einkaufsbedingungen verpflichten sie dazu, Zwangs- und Kinderarbeit zu ächten, international anerkannte Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie Umweltstandards und Antikorruptionsvorschriften einzuhalten. In Reaktion auf den US-amerikanischen Dodd-Frank-Act erwarten wir von unseren Lieferanten, in einer Selbstauskunft die Verwendung sogenannter „Konfliktmineralien“ auszuschließen.

Die hauptsächlichen ökologischen Probleme, die in nahezu allen Stufen der Wertschöpfungskette auftreten, sind der Verbrauch von nicht nachwachsenden Rohstoffen (Metalle, Kunststoffe) sowie die bei Energieverbrauch und Transport auftretenden CO₂-Emissionen. Über unsere Ziele zur Senkung der CO₂-Emissionen berichten wir unter Kriterium 3.4. Soziale Probleme können möglicherweise ungenügende Arbeitsbedingungen bei Lieferanten sein, die wir jedoch gemäß unseren Einkaufsbedingungen und Bestätigung eines Verhaltenskodex (Code of Conduct) vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen prüfen.

Der vorgelagerte Teil der Lieferkette und die damit verbundenen Prozessschritte sind für uns nicht flächig zu überwachen oder zu kontrollieren. Da keine vertragliche Beziehung zwischen LPKF und den Unterlieferanten besteht, ist hier ein Eingriff auch rechtlich nicht möglich. Direkte Lieferanten bestätigen bei der Unterzeichnung der LPKF „Code of Conduct“- Anforderungen die Einhaltung der 10 Prinzipien des UN Global Compact auch in ihrer gesamten Lieferkette zu respektieren und sicherzustellen.

Lieferantenbewertung

LPKF führt eine jährliche Lieferantenbewertung für Serienlieferanten durch, welche bis zu 80 % des jährlichen Einkaufsvolumens repräsentieren. Weitere Dienstleister oder Lieferanten werden nach Bedarf in die Bewertung aufgenommen.

Dabei werden verschiedene Kriterien nach vordefinierter Gewichtung sowohl systemgestützt als auch unter Einbeziehung sogenannter Softfacts bewertet. Die Klassifizierung gliedert sich in A, B, C und D-Lieferanten. Für C- und D-Lieferanten werden Maßnahmenpläne eingefordert und die Umsetzung entsprechend kontrolliert.

Diese Form der Lieferantenbewertung wurde innerhalb der letzten 3 Jahre entsprechend durchgeführt

LPKF exportiert ca. 90 % der Waren ins Ausland. Um auszuschließen, dass Kunden aus sog. „Embargo-Ländern“ beliefert werden, wurde ein Ausführverantwortlicher benannt, der die innerbetriebliche Exportkontrolle überwacht und verantwortet. Diese Funktion kann nur durch eine Person aus dem Vorstand übernommen werden. Der Ausführverantwortliche überträgt diese Aufgaben an den Bereich der Exportkontrolle und wird von dieser über jegliche Änderungen informiert. Der Exportkontrollbeauftragte ist verantwortlich für die Weitergabe aller relevanten Informationen an die Abteilungen. Zusätzlich screent LPKF durch eine spezielle Software regelmäßig einschlägige Sanktionslisten.

2 Prozessmanagement

2.1 Verantwortung

Sämtliche Nachhaltigkeitsthemen sind bei LPKF auf Vorstandsebene verankert. Umweltrelevante Themen finden sich in den Ressorts beider Vorstandsmitglieder wieder. Der Vorstand legt in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat die Konzernstrategie und die darin enthaltenen Aussagen zu Nachhaltigkeitsthemen fest.

Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsthemen in verschiedenen Abteilungen des Unternehmens bearbeitet und überprüft, z. B. Produktentwicklung, Qualitätsmanagement, Human Resources, Einkauf, Organisation, Vertriebsassistentz, Innovation und Kommunikation. Das seit 2017 abteilungsübergreifend eingesetzte Nachhaltigkeitsteam bündelt Informationen zum Thema und ist auch für die Erstellung dieses CSR-Berichts verantwortlich.

2.2 Regeln und Prozesse

Zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im operativen Geschäft wurden Regeln und Prozesse unter anderem in folgenden Dokumenten festgelegt: Strategiepapier, LPKF-Leitbild, Risikomanagementhandbuch, Managementhandbuch, Prozessbeschreibungen, Richtlinien, [Compliance-Kodex](#), Deutscher Corporate Governance Kodex und LPKF-Führungsgrundsätze. Die Verantwortung für die Berichterstattung liegt im Bereich Corporate Communications.

2.3 Kontrolle

Die nicht-finanziellen Aspekte unterliegen regelmäßigen Kontrollen und werden im Rahmen unseres Managementsystems überprüft. Die Führung, Planung sowie der Arbeitsschutz sind Teil des integrierten Managementsystems und unterliegen somit der regelmäßigen Kontrolle durch die dafür vom Vorstand ernannten Qualitätsmanagement-Beauftragten, Arbeitsschutzmanagement-Beauftragten und Risikomanagement-Beauftragten sowie externer Audits. Steuerungsrelevante Kennzahlen unterliegen der jährlichen Jahresabschlussprüfung. Ebenso wie die aktuelle Risikosituation werden sie monatlich ermittelt und berichtet. Unterschiedliche Gremien sowie der Vorstand und der Aufsichtsrat befassen sich monatlich mit Kennzahlen und Risiken.

Aktuell liegt die Verantwortung für die Prüfung von Leistungsindikatoren zu Umweltaspekten bei unterschiedlichen Funktionen wie dem Facility Management (Energie, Abfall, Emissionen) oder dem Gefahrstoffbeauftragten.

Zur Gewährleistung des langfristigen Fortbestands des LPKF-Konzerns wurde ein Risikomanagementsystem (RMS) eingerichtet. Das RMS soll sicherstellen, dass Risiken frühzeitig erkannt und systematisch an die zuständigen Entscheidungsträger im Unternehmen kommuniziert

werden. So soll gewährleistet werden, dass angemessene Maßnahmen zum Umgang mit den erkannten Risiken ergriffen und Schäden abgewendet werden.

2.4 Leistungsindikator zu Kriterien 2.1 – 2.3

Das aktuell gültige Leitbild der LPKF AG, das generelle Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards festlegt, wurde im Jahr 2009 für den LPKF-Konzern entwickelt und seitdem regelmäßig überprüft und fortgeschrieben.

Das Leitbild „Success is Teamwork“ umfasst folgende 9 Punkte:

1. Unser gesamtes Handeln ist auf den Erfolg unserer Kunden gerichtet.

Wir stellen den Nutzen für die Kunden in den Mittelpunkt unserer Arbeit. Alle unsere Aktivitäten und Entscheidungen sind darauf gerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit der Kunden durch technologischen Vorsprung und Kosteneinsparungen zu erhöhen.

2. Wir nutzen Erfolg zur nachhaltigen Stärkung von LPKF.

Die nachhaltige Stärkung des Unternehmens liegt im Interesse unserer Kunden, unserer Geschäftspartner, aller Mitarbeiter und Aktionäre. Die Ertragsstärke und somit der Unternehmenswert hängen maßgeblich von unserer Fähigkeit ab, neue Chancen wahrzunehmen und auf Herausforderungen zu reagieren. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt daher der Stärkung der finanziellen und innovativen Ressourcen des Unternehmens und seiner Ertragskraft.

3. Wir konzentrieren uns auf technologische Spitzenpositionen.

LPKF ist ein Technologiekonzern. Mit Fokus auf unsere Kernkompetenzen gestalten wir technologischen Fortschritt und erlangen Spitzenpositionen im Markt. Wir konzentrieren unsere Aktivitäten auf Produkte, mit denen wir Marktführer oder mindestens die Nummer zwei im Markt werden können.

4. Wir arbeiten partnerschaftlich und international.

Partnerschaftliches und faires Denken und Handeln prägen unser Verhältnis zu Kunden, Lieferanten und Vertretern ebenso wie die persönlichen Arbeitsbeziehungen der Mitarbeiter innerhalb des LPKF-Konzerns. Als Mitarbeiter eines international tätigen Konzerns bemühen wir uns um das Verständnis anderer Kulturen und Denkweisen und stellen die gemeinsamen Interessen in den Vordergrund.

5. Wir liefern Qualität.

Hohe Qualität unserer Produkte ist eine Voraussetzung für zufriedene Kunden. Jeder Mitarbeiter trägt Verantwortung für die Qualität unserer Leistung für den Kunden. LPKF fördert die Qualifikation der Mitarbeiter als wichtigen Qualitätsfaktor.

6. Wir leisten unseren Beitrag zur Erhaltung der Umwelt.

Mit laserbasierten Verfahren leisten wir einen aktiven Beitrag zur Reduzierung von Abfall. Wir gestalten unsere Produkte und unsere internen Prozesse umweltbewusst.

7. Wir tragen für Gesundheit und Wohlbefinden aller Kollegen Sorge.

Gesundheit und Wohlbefinden bilden die Basis für erfolgreiches Handeln. Daher widmen wir der Gesunderhaltung und der Arbeitssicherheit ein besonderes Augenmerk.

8. Wir streben kontinuierlich nach Verbesserungen.

Wir geben uns niemals mit dem Status Quo zufrieden, sondern versuchen stets, unsere Produkte sowie die erforderlichen Prozesse zu deren Entwicklung und Produktion zu optimieren. Eine offene Lern- und positive Fehlerkultur sind für uns selbstverständlich.

9. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung.

Wir tragen gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit Verantwortung. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass wir uns jederzeit und überall an geltende Gesetze halten, ethische Grundwerte respektieren und nachhaltig handeln. Dabei unterstützt uns der [LPKF Compliance Kodex](#).

Das Leitbild hängt an allen LPKF-Standorten weltweit auf Deutsch bzw. Englisch aus und ist Bestandteil von Führungskräftebildungen. Führungskräfte und Mitarbeiter sind dazu angehalten, die im Leitbild formulierten Werte im täglichen Umgang miteinander und im Kontakt mit Kunden oder Lieferanten zu beachten. Darüber hinaus spielt es eine Rolle bei Personalentwicklungsmaßnahmen und bildet die Basis für die Führungsgrundsätze des Unternehmens.

2.5 Anreizsysteme

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 des Vorstands und der Aktionäre miteinander in Einklang zu bringen. Dafür wird die Vorstandsvergütung eng mit der Steigerung des Unternehmenswertes verzahnt. Darüber hinaus ist das System stark auf Kapitalrentabilität, Cashflow und langfristige Wertsteigerung ausgerichtet. Es kombiniert die Ziele zur Rentabilität, Liquidität und zu nachhaltigem Wachstum und ist kapitalmarktorientiert.

Ein ausführlicher Bericht über das Vorstandsvergütungssystem findet sich im Vergütungsbericht des Geschäftsbericht 2020 auf Seite 68-72. Das System zur Vorstandsvergütung wurde Anfang 2021 überarbeitet und wird der HV 2021 zur Billigung vorgelegt. In dem neuen System sind auch Nachhaltigkeitsziele integriert.

Für die leitenden Führungskräfte enthält das Vergütungssystem ebenfalls kurz- und langfristige variable Komponenten. Für den kurzfristigen variablen Vergütungsanteil wird eine Zielvereinbarung zu Unternehmens- sowie persönlichen Zielen geschlossen. Die langfristige variable Komponente honoriert insbesondere den erreichten Wertbeitrag von LPKF sowie die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts.

LPKF hat 2019 erstmals ein Mitarbeiteraktienprogramm aufgelegt, um damit die Beteiligung der Mitarbeiter zu fördern und die Identifikation mit dem Unternehmen zu erhöhen. Im Berichtsjahr wurde das Mitarbeiteraktienprogramm auch auf die anderen LPKF-Standorte außerhalb Deutschlands ausgeweitet. Dabei gewährt LPKF allen Mitarbeitern einen Zuschuss. An den deutschen Standorten erreichte das Programm bereits im ersten Jahr eine Beteiligungsquote von 47,7 %. Im Jahr 2020 lag die Beteiligungsquote in Deutschland bei 52,8% und in den ausländischen Standorten bei 26%, sodass sich insgesamt 47,9% der Mitarbeiter am Unternehmen teilgenommen haben. Insgesamt halten die LPKF Mitarbeiter über das Mitarbeiteraktienprogramm 23.041 Aktien.

Um Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, eigene Ideen im Unternehmen einzubringen und davon zu profitieren, hat sich ein Ideenmanagement etabliert. Mitarbeiter können ihre Vorschläge mit Einschätzung des Verbesserungseffekts einreichen. Nach Prüfung und ggf. Umsetzung des Vorschlags erhält der Mitarbeiter eine Prämie.

Um die Gesundheit und das Wohlbefinden zu fördern, steht unseren Mitarbeitern kostenloses Obst zur Verfügung. Außerdem unterstützt LPKF die nachhaltige Mobilität über ein Job-Ticket- und Job-Fahrrad-Angebot.

2.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 2.5

Leistungsindikator GRI SRS-102-35*

Die Vergütung des Aufsichtsrats als höchstes Kontrollorgan wird von der Hauptversammlung durch Beschluss festgelegt. Bericht über die Aufsichtsratsvergütung 2020 wird im Geschäftsbericht 2020 erstattet.

Das Vergütungssystem des Vorstands wird vom Aufsichtsrat der LPKF AG festgelegt und regelmäßig überprüft. Bericht über die Vorstandsvergütung 2020 wird im Geschäftsbericht 2020 erstattet.

Im neuen Vergütungssystem wird eine nachhaltige Unternehmensführung, wie unter Kriterium 2.5 bereits beschrieben, berücksichtigt.

Für die Vergütung der leitenden Führungskräfte legt der Vorstand Unternehmens- und persönliche Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile fest, die einer Zielvereinbarung unterliegen.

In einer Konzernvereinbarung für die deutschen Unternehmensteile wird die Sonderzahlung zum Jahresende für die nicht-leitenden Angestellten geregelt. Hierin bestimmt der Unternehmenserfolg die Zahlungshöhe maßgeblich.

*Leistungsindikator GRI SRS-102-38**

LPKF ist ein exportorientiertes Unternehmen. Daher unterhalten wir weltweit eine große Zahl an Niederlassungen und Vertretungen mit länderspezifisch sehr unterschiedlichen Gehaltsniveaus. Für die einzelnen Länder mit Betriebsstätten mit mehr als zehn Mitarbeitern ergibt sich beim Verhältnis der Jahresvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten inkl. Organe (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land folgende Verhältniskennziffer:

Land	Verhältnis (x-facher Spitzenwert zu Median)
Slowenien	5,13
China	4,79
USA	4,94
Deutschland	10,25

2.7 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Als börsennotiertes Unternehmen steht LPKF im Dialog mit einer Reihe von Stakeholdern mit unterschiedlichen Ansprüchen an das Unternehmen. Wir sind davon überzeugt, dass ein regelmäßiger Informationsaustausch mit den verschiedenen Stakeholdern von großer Bedeutung für die interne und öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens ist. Im Rahmen der Überprüfung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte wurden die Stakeholder definiert. Ein eigens zur Ableitung der Stakeholder eingerichteter Identifikationsprozess existiert nicht.

Zu unseren wesentlichen Stakeholdern, die ein direktes Interesse an den Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens haben, gehören

- Mitarbeiter und Betriebsrat
- Kunden
- Lieferanten
- Aktionäre und Investoren
- Kommunen

- Nachbarschaft

Weitere Stakeholder sind

- Banken
- Versicherungen

Im Berichtsjahr 2020 wurde mit den Stakeholdern über verschiedenste Kanäle kommuniziert, z.B. über

- Mitarbeitergespräche
- Virtuelle Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen
- Regelmäßige COVID-19-Task-Force-Telefonkonferenz
- Monatliche Führungskräfte-Telefonkonferenzen
- Intranet und Social Media
- Wirtschaftsausschuss-Sitzungen
- Geschäftsbericht 2019
- Quartals- und Halbjahresfinanzberichte 2020
- Ad-hoc- und Pressemitteilungen
- Presseartikel und -Interviews
- Internetseite lpkf.com
- Virtuelle Hauptversammlung
- Virtuelle Roadshows
- Virtuelle Investorenkonferenzen und -gespräche
- Virtueller Capital Markets Day
- Conference Calls für Investoren
- virtuelle Messen
- Kundenbefragungen

2.8 Leistungsindikator zu Kriterium 2.7

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44**

In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten Stakeholder der LPKF AG, ihre Interessen sowie die getroffenen Maßnahmen zur Erfüllung ihrer Erwartungen zusammengefasst:

Stakeholder	Interessen	Maßnahmen
Mitarbeiter	Sicherer Arbeitsplatz, ansprechender Aufgabenbereich, angemessene Entlohnung, persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, attraktives Arbeitsumfeld	Einige Beispiele: Programm zur Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung, Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen eines Ideenmanagements, informative Präsentationen für Mitarbeiter, Kennenlernveranstaltungen für neue Mitarbeiter, erfolgsabhängige

		Sonderzahlung, Mitarbeiteraktienprogramm, offene Dialogrunden zwischen Vorstand und Mitarbeitern
Betriebsrat	Einbeziehung des Betriebsrats in Entscheidungen, die die Belegschaft betreffen	Offene und regelmäßige Kommunikation mit den Betriebsräten aller deutschen Standorte und dem Konzernbetriebsrat
Kunden	Lösungen, die leistungsstark, zuverlässig, präzise, kosteneffizient, innovativ und nachhaltig sind. Schnelle und pünktliche Lieferung, verlässliche Serviceleistungen, nachhaltige und partnerschaftliche Zusammenarbeit.	Entwicklung von umfänglichen Kundenlösungen durch komplette Produktionsprozesse, neue Innovationen, Verbesserung der Produktqualität durch systematische Fehlerrückführung, Verkauf von individuell auf den Kunden zugeschnittenen Servicepaketen (Support, Wartungen und Gewährleistungsverlängerungen), kontinuierliche Verbesserungen in der Supply Chain um pünktliche Lieferungen zu gewährleisten
Lieferanten	Langfristiger Absatz, Wachstum	Prozessoptimierung, Versorgungssicherheit, marktübliche Preisgestaltung
Aktionäre, Investoren	Nachhaltiges Wachstum, Profitabilität	Innovationen treiben, Kosten optimieren, Effizienz steigern, Risikomanagement, offene Kommunikation
Kommunen, Nachbarschaft und Politik	Keine Belastung (Emissionen, Lärm) durch das Unternehmen, Arbeitsplätze am Standort	Einhaltung von Gesetzen und Auflagen, Umsatz und Profitabilität steigern
Banken	Liquidität	Risikomanagementbetrachtung in Bezug auf Cashflow, Liquidität
Versicherungen	Vermeidung von Schadensfällen	Kontrolle von Arbeitsschutzmaßnahmen, umfassendes Risikomanagement

2.9 Innovations- und Produktmanagement

Forschung und Entwicklung haben für LPKF eine wesentliche Bedeutung: Innovationen entscheiden maßgeblich über die künftige Leistungsfähigkeit und damit über den wirtschaftlichen Erfolg. Das wesentliche strategische Ziel der F&E-Aktivitäten ist die Innovationsführerschaft auf den jeweiligen Gebieten zu erlangen, zu sichern oder auszubauen. Außerdem entwickeln wir Produkte mit Alleinstellungsmerkmalen und sichern diese über Patente ab. Neben den eigenen F&E-Aktivitäten werden sowohl in Kooperationen mit Universitäten und Forschungsinstituten als auch in Verbundprojekten mit Partnern aus der Industrie neue Verfahren und Produkte entwickelt.

Darauf aufbauend wird das LPKF-Produktportfolio kontinuierlich überarbeitet und erneuert. Hier orientieren wir uns an den sich verändernden Kundenbedürfnissen und entwickeln unsere Produkte

und Prozesse weiter, um den Kunden ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis und langfristige Lösungen bieten zu können. Die enge Vernetzung der Entwicklungsabteilungen mit dem Vertrieb und Service und die Bereitstellung eines F&E-Budgets von jährlich ca. 10 % der Umsatzerlöse tragen wesentlich dazu bei. Neben Kundenwünschen fließen in die Produktentwicklung auch alle notwendigen gesetzlichen und normativen Forderungen ein. Der Entwicklungsprozess soll sicherstellen, dass diese Anforderungen bekannt sind und erfüllt werden.

Qualität ist neben der Wirtschaftlichkeit ein zentraler Wert der LPKF-Produkte und ein wichtiges Kriterium für die Nachhaltigkeit. Um bei den oftmals kurzen Entwicklungszeiten schnell stabile, serientaugliche Maschinen für unsere Kunden bieten zu können, wollen wir die Fähigkeit, Fehler zu vermeiden, sie zu finden, zu beheben und aus ihnen zu lernen, kontinuierlich weiter verbessern. Durch die Zuverlässigkeit unserer Anlagen sollen Ausfälle verringert und somit die Ressourcennutzung unserer Kunden verbessert werden.

Der Großteil der LPKF-Produkte und -Technologien baut auf dem effizienten Einsatz von Lasertechnologie auf. Gegenüber konventionellen chemischen oder mechanischen Verfahren leistet die Lasertechnologie einen Beitrag zur Vermeidung von Gefahrstoffen, Ausschuss und Abfall bei unseren Kunden und trägt damit zu einer effizienten Ressourcennutzung bei.

Ein Beispiel hierfür ist unsere CleanCut-Technologie zur Bearbeitung von Leiterplatten. Aufgrund einer minimalen Wärmeeinflusszone sowie einer minimalen mechanischen Belastung ist eine höhere Ausbeute in der Leiterplattenfertigung möglich als bei konventionellen Technologien.

Die von LPKF entwickelte LIDE-Technologie (Laser Induced Deep Etching) ermöglicht die ressourcenschonende Verwendung von Glas in der Mikrosystemtechnik, wodurch der konventionell verwendete Werkstoff Silizium in vielen Fällen durch Glas ersetzt werden kann. Durch den Wechsel zu Glas kann viel Energie in der Rohstoffverarbeitung eingespart werden.

Mit den Produkten aus dem Bereich Development lassen sich ohne Verwendung von Ätztechnik und deren Chemikalien Prototypen von Leiterplatten durch Fräs- und/oder Lasertechnologie herstellen.

Einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz tragen wir mit unseren Lasersystemen zur Herstellung von Dünnschichtsolarmodulen bei. Durch unsere Anlagen können große Module in kurzer Zeit gefertigt werden, was zu einer effizienteren Produktion beiträgt. Außerdem werden die einzelnen Solarmodule durch Nutzung der LPKF-Technologie effizienter. Damit tragen unsere Anlagen zur Verbesserung der CO₂-Bilanz bei der Herstellung von Dünnschichtmodulen in der Solarindustrie bei.

Unter der Marke ARRALYZE entwickelt LPKF neue Technologien für den Bereich der Lebenswissenschaften. LPKF adressiert hier den großen Bedarf an Miniaturisierung und Automatisierung mit dem Ziel, biologische Experimente massiv zu parallelisieren und die Mengen an teuren Reagenzien für solche Experimente drastisch zu reduzieren. Diese Entwicklung baut auf den Vorteilen des LIDE-Verfahrens und der Expertise für Hochpräzisionsverfahren auf, die wir in unseren klassischen Geschäftsfeldern erlangt haben. Fernziel ist die Etablierung von Maschinen und Prozessen, welche im Kontext von personalisierter Medizin eingesetzt werden können. Die ersten Schritte auf diesem Weg sind F&E-Maschinen für Anwendungen in der Immunbiologie und anderen Bereichen der Zellforschung.

3 Umwelt

LPKF ist sich der großen Herausforderungen zur Verlangsamung des Klimawandels bewusst. Auch wir übernehmen Verantwortung und wollen dazu beizutragen, das Ziel, den globalen Temperaturanstieg auf unter deutlich 2 Grad zu reduzieren, zu erreichen. Dafür haben wir uns einerseits ambitionierte Ziele zur Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks gesetzt, wollen aber auch mit unseren Produkten selbst sowie einem verantwortungsbewussten Handeln aktiv zur Zielerreichung beitragen.

3.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

LPKF strebt an, möglichst schonend mit natürlichen Ressourcen umzugehen und negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten.

Bei der Produktion unserer Hightech-Systeme, sowie in den unterstützenden Prozessen, entsteht nur ein sehr geringer Anteil an Sonderabfällen. Die Menge dieser Sonderabfälle wird jährlich bewertet damit ggf. Maßnahmen zur Verringerung eingeleitet werden können.

Unser Kern-Know-how liegt in der Forschung und Entwicklung. Die nötigen Systemteile werden daher hauptsächlich von externen Lieferanten bezogen und in unserer Fertigung montiert. Die Wasser- und Energieverbräuche werden konzernweit (Standort USA ausgenommen) erfasst und verglichen. LPKF arbeitet entlang der internen Wertschöpfungskette an einer kontinuierlichen Optimierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs.

Genaue Angaben zur Ressourcennutzung im Berichtszeitraum im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit werden unter Kriterium 3.3 gemacht (Energieverbrauch, Wasserverbrauch, Abfall). Diese Werte beziehen sich sowohl auf den Verbrauch zur Aufrechterhaltung der Funktionen an den Standorten als auch auf den Verbrauch zur Fertigung unserer Produkte.

3.2 Ressourcenmanagement

LPKF strebt eine kontinuierliche Optimierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs an und hat sich dazu die untenstehenden bzw. unter Kriterium 3.4. genannten Ziele gesetzt.

Aufgrund der relativ geringen direkten ökologischen Auswirkungen durch die Entwicklung und Montage von Lasersystemen gegenüber vergleichbaren konventionellen Produktionen werden die rein ökologischen Risiken in diesem Bereich als nicht wesentlich angesehen. Dennoch wird der Verbrauch von Energie und Ressourcen regelmäßig erfasst, überwacht und ausgewertet. Wir streben für unsere Anlagen eine immer höhere Effizienz bei einem gleichbleibenden Energiebedarf an. Damit wollen wir positive Effekte für die Umwelt, verbunden mit einem Wettbewerbsvorteil erzielen.

Wir setzen die Vorgaben zu den RoHS- und REACH-Verordnungen nicht nur im eigenen Unternehmen um, sondern beziehen auch unsere Lieferanten mit ein, indem wir bereits bei der Lieferantenqualifizierung entsprechende Kriterien prüfen.

Wir bemühen uns, den Anteil an eingesetzten Gefahrstoffen so gering wie möglich zu halten. Für alle Gefahrstoffe wird jährlich eine Substitutionsabfrage durchgeführt, um zu prüfen, ob gefährliche Stoffe durch weniger gefährliche Alternativen ersetzt werden können. Bei der Lagerung und Nutzung chemischer Stoffe halten wir uns an strenge Vorgaben (siehe Kriterium 4.3). Alle Maßnahmen werden durch eine Gefahrstoffbeauftragte überwacht und ausgewertet.

Ein hoher Anteil unserer Abfälle wird recycelt. Bei den Abfällen, die nicht recycelt werden, ist uns eine umweltgerechte Verwertung sehr wichtig. Darum haben wir uns bei der Entsorgung für einen Partner mit einem professionellen Nachhaltigkeitsmanagement entschieden.

Über unsere Servicepakete und Upgrades halten wir unsere Systeme auf einem neuwertigen Stand und verlängern damit die Lebensdauer. Darüber hinaus haben wir ein "Equal to New Concept" eingeführt. Hierbei werden Verschleißteile ausgetauscht, die defekten Komponenten instandgesetzt und zu einem vergünstigten Preis wiederverkauft. Dadurch wird die Abfallmenge bei unseren Produkten gering gehalten.

Unsere Ziele

Das Recyclen von Wertstoffen ist ein wichtiger Parameter, um nachhaltig zu wirtschaften. Daher haben wir uns das folgende Ziel gesetzt:

	Zielstand 2025	Ist-Stand 2020
Anteil recycelbarer Wertstoffe	> 80 %	54 %

3.3 Leistungsindikatoren zu Kriterien 3.1 – 3.2

Leistungsindikator GRI SRS-302-1*

Energieverbrauch der Produktionsstandorte

kWh	2020	2019	2018
Strom	2.829.417	2.855.632	2.928.960
Gas	1.641.225	1.753.252	1.603.487

Im Jahr 2020 wurde erstmals auch der Energieverbrauch der Service Companies in China, Japan und Südkorea erfasst. Dieser beträgt zusammengefasst 139.432 kWh und hat somit einen Anteil von 4,7 % am Gesamtverbrauch. Damit liegt der gesamte Stromverbrauch bei 2.968.849 kWh. Gasverbrauch fiel bei den Service Companies nicht an.

Trotz des grundsätzlich geringeren Bedarfs durch die COVID-19-Pandemie ist der Stromverbrauch weiterhin auf hohem Niveau. Dies ist hauptsächlich auf die Ende 2020 am Standort Garbsen neu eröffnete LIDE-Glas-Foundry zurückzuführen, die aufgrund der Produktion unter Reinraumbedingungen einen vergleichsweise hohen Bedarf hat.

Energiequellen der Produktionsstandorte

Quelle	2020	2019	2018
Grüner Strom	86,21 %	85,32 %	15,29 %
Grünes Gas	59,24 %	62,85 %	0%

An den Produktionsstandorten ist der Anteil von grünem Strom weiter gestiegen. Inklusive der Sales Companies in China, Japan und Südkorea liegt der Anteil bei 82,16 %. Diesbezüglich erwarten wir eine Verbesserung der Quote im Jahr 2021, da der Produktionsstandort in Naklo von konventioneller auf erneuerbare Energien wechselt. Des Weiteren wurde im Jahr 2020 in Naklo ein Energieaudit durchgeführt, woraus einige Maßnahmen zum Einsparen von Strom und Gas hervorgingen

Heizenergieverbrauch

	2020	2019	2018	2017
Pelletverbrauch am Standort Suhl	54,88 t	60,98 t	72,86 t	75,3 t
Energieverbrauch für Heizung (Gas)	1.641.225 kWh	1.753.252 kWh	1.603.487 kWh	1.379.902 kWh

Der Verbrauch der Heizenergie hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht reduziert. Dies ist auf einen pandemiebedingt größeren Einsatz von Homeoffice-Arbeit zurückzuführen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3*

Wasserverbrauch Produktionsstandorte

	2020	2019	2018
Wasserverbrauch gesamt (m³)	3.758	4.801	3.730
Verunreinigtes Wasser (l)	0,278	0,128	0,221

*Die Kennzahlen für verunreinigtes Wasser werden 2020 erstmals in diesem Rahmen berichtet. Aus diesem Grund sind die Kennzahlen aus 2018 und 2019 nicht im Scope der Prüfung enthalten.

Der Wasserverbrauch hat sich an den produzierenden Standorten wieder reduziert, liegt aber immer noch leicht über 2018. Für 2020 wurde die Kennzahlenerhebung auf die Service Companies in China, Japan und Südkorea ausgeweitet. Diese tragen 12,7 % zum Gesamtverbrauch von 4.305 m³ bei. Der Verbrauch von 547 m³ bei den Sales Companies konnte nur geschätzt werden, da die Büros teilweise einer gemeinschaftlichen Nutzung unterliegen.

Um den Anteil von verunreinigtem Wasser so gering wie möglich zu halten, haben wir einige Maßnahmen getroffen. In der neuen LIDE Glas-Foundry wurde für die Entsalzung des Spülwassers eine Wiederaufbereitungsanlage installiert. Mit dieser Anlage wird durch Ionenaustauscher und UV-Desinfektion 99 % des Spülwassers recycelt und im Kreislauf gehalten.

LPKF ist nicht an Standorten aktiv, an denen eine erhöhte Wasserlast herrscht.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2*

Abfallaufkommen Produktionsstandorte

In t	2020	2019	2018
Abfallaufkommen gesamt	79,2	127,4	101,2
Anteil Sondermüll/Gefahrstoffe	4,2	2,7	4,4
Anteil recycelte Wertstoffe	43,4	n/a	n/a

*Die Kennzahlen für Sondermüll werden 2020 erstmals in diesem Rahmen berichtet. Aus diesem Grund sind die Kennzahlen aus 2018 und 2019 nicht im Scope der Prüfung enthalten.

Das gesamte Abfallaufkommen hat sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich reduziert. Dies ist in erster Linie auf die COVID-19-Pandemie zurückzuführen, da ein Großteil der Belegschaft im Home-Office gearbeitet hat. Trotzdem nehmen wir die Herausforderung an, die Reduzierung unseres Abfalls weiter voranzutreiben. Daher erfassen wir nun auch den Anteil der recycelten Wertstoffe und haben uns hierzu ein Ziel zur Reduzierung gesetzt (siehe Kriterium 3.2).

Für 2020 wurde die Kennzahlenerhebung auf die Sales Companies in China, Japan und Südkorea ausgeweitet. Damit beträgt das gesamte Abfallaufkommen 84,6 t. Die Sales Companies trugen mit 5,3 t einen Anteil von 6,3 % bei.

Der Anteil des Sondermülls ist an den Produktionsstandorten wieder gestiegen. Auch hier wurde die Kennzahlenerfassung auf die Standorte in China, Japan und Südkorea ausgeweitet, wobei diese mit 0,1 t einen Anteil von 3,0 % hatten.

Erstmalig wurde der Anteil der recycelten Wertstoffe erfasst. Die Produktionsstandorte haben mit 43,4 t einen Recyclinganteil von 54,8 %, die Sales Companies in China, Japan und Südkorea liegen mit 2,3 t bei einem Anteil von 42,4 %

3.4 Klimarelevante Emissionen

Die LPKF AG hat im Jahr 2020 für Strom und Gas einen CO₂-Ausstoß von 456,5 t verursacht (Vorjahr: 709 t). Das entspricht einer Reduzierung in den letzten 3 Jahren um 37 %.

Die Reduzierung ist in erster Linie auf Grünstrom zurückzuführen, welchen wir inzwischen an allen deutschen Standorten beziehen. An den Standorten Garbsen und Fürth beziehen wir zudem grünes Gas. Am Standort Suhl reduzieren wir den Gas-bedingten CO₂ -Ausstoß, indem wir ergänzend eine Pellet-Heizung betreiben. Um die CO₂ -Reduzierung weiter voranzutreiben wurde Anfang 2021 am Standort Naklo ebenfalls auf Grünstrom umgestellt.

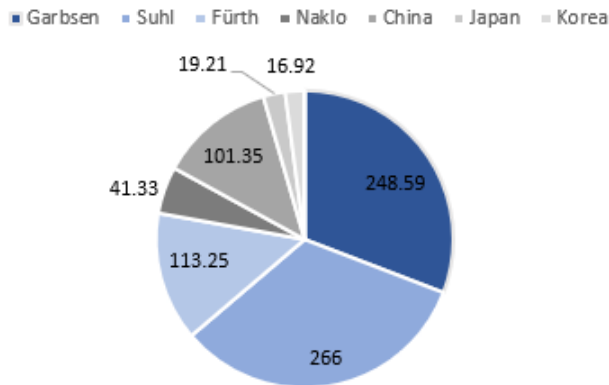
Darüber hinaus erfassen wir seit 2019 auch Dienstreisen – sowohl mit dem Dienstfahrzeug als auch Flugreisen. Aufgrund der COVID19-Pandemie wurde die Reisetätigkeit im Berichtszeitraum stark reduziert, was sich positiv auf den CO₂-Ausstoß ausgewirkt hat. Bei den Dienstreisen liegen die Emissionen insgesamt bei 569 t CO₂ (Vorjahr: 3.162 t). Der in der Regel sehr hohe Anteil ist unserem internationalen Geschäft geschuldet. So sind beispielsweise Reisen durch das Sales- und Serviceteam Teil unseres Kerngeschäfts. Da die CO₂-Bilanz bei Flügen sehr hoch ist und maßgeblichen Einfluss auf die Klimabilanz von LPKF hat, wollen wir durch verschiedene Maßnahmen die Klimabilanz deutlich verbessern. Während der COVID19-Pandemie haben wir gelernt, Serviceeinsätze auch Remote durchzuführen und vermehrt auf Videokonferenzen zu setzen. Auch nach der Pandemie wollen wir mit solchen Maßnahmen die Reisetätigkeiten auf einem niedrigeren Niveau halten. Ziele sind eine Reduzierung der Flüge, die Zusammenlegung von einzelnen Reisen und weiterhin der vermehrte Einsatz von Videokonferenzen. Inlandsflüge sollen vorwiegend durch Bahnreisen ersetzt werden.

Unsere Ziele zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes

Ziel	Zeitpunkt Zielerreichung	Anteil Reduzierung
CO2 neutrale Produktion	2030	100 %
Reduzierung von CO₂-Emissionen durch Reisen	2030	70 % im Vergleich zu 2019
Grüner Strom konzernweit	2024	90%

3.5 Leistungsindikatoren zu Kriterium 3.4

CO₂-Emission im Vergleich (t)



Die Abbildung zeigt den konzernweiten CO₂-Gesamtausstoß nach Standorten. Unter den folgenden Leistungsindikatoren sind die CO₂-Emissionen nach Quellen aufgeschlüsselt dargestellt.

Direkte und indirekte THG-Emissionen im Detail:

Leistungsindikator GRI SRS-305-1*

Produktionsstandorte

In t	2020	2019	2018
Direkte CO₂-Emissionen durch Gas und Pellets	160	406	371

Die CO₂-Emissionen haben sich an den Produktionsstandorten deutlich reduziert. Im Jahr 2020 wurde die Kennzahlenerfassung auf die Service Companies in China, Japan und Südkorea ausgeweitet. Hier fielen jedoch keine CO₂-Emissionen durch Gas an.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2*

Produktionsstandorte

In t	2020	2019	2018
Indirekte energiebezogene CO₂-Emissionen durch Strom	218	303	312

Der Stromverbrauch hat sich aufgrund der Pandemie erwartungsgemäß deutlich reduziert. Im Jahr 2020 wurde die Kennzahlenerfassung zusätzlich auf die Service Companies in China, Japan und Südkorea ausgeweitet. An diesen Standorten war der Stromverbrauch mit 78 t vergleichsweise hoch. Ursache hierfür ist, dass dort die Raumtemperaturen über den Strom geregelt werden.

Seit Anfang 2021 bezieht der Standort in Naklo Grünstrom, damit werden nun alle Produktionsstandorte mit Grünstrom versorgt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3*

Produktionsstandorte

In t	2020	2019
CO₂-Emissionen durch Dienstfahrzeuge	157	204
CO₂-Emissionen durch Flüge	352	2958

Wie erwartet haben sich die CO₂-Emissionen bei Dienstreisen pandemiebedingt am stärksten reduziert. Im Jahr 2020 wurde die Kennzahlenerfassung zusätzlich auf die Service Companies in China, Japan und Südkorea ausgeweitet. Hier betragen die CO₂-Emissionen für Fahrten mit Dienstfahrzeugen 15,7 t und für Flüge 43,8 t.

Auch wenn Reisetätigkeiten zu unserem Kerngeschäft gehören, haben wir uns hier zur Senkung der CO₂-Emissionen ein langfristiges Ziel gesetzt, um aktiv einen Beitrag zum Schutz der Umwelt zu leisten.

4 Gesellschaft

4.1 Arbeitnehmerrechte

Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ist für uns eine Selbstverständlichkeit und unabdingbarer Bestandteil zur Erreichung unserer Unternehmensziele. Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte ist damit Teil des übergeordneten Managementkonzepts zur Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Diesem Grundsatz folgen wir nicht nur intern, sondern erwarten die entsprechende Einhaltung auch von unseren Lieferanten.

LPKF betreibt im Berichtszeitraum Standorte in sechs Ländern: Deutschland, USA, Slowenien, China, Japan und Korea.

An allen Standorten werden die nationalen arbeitsrechtlichen gesetzlichen Regelungen, wie z. B. zu Arbeitszeit, Urlaubsansprüchen, Mutter- sowie Kündigungsschutz, eingehalten. Die Vertretung der Interessen und Rechte unserer Arbeitnehmer ist an den Produktionsstandorten durch Betriebsräte und standortübergreifend durch den Konzern-Betriebsrat gewährleistet. Dieser handelt Betriebsvereinbarungen aus und berät und unterstützt die Mitarbeiter bei verschiedensten Fragen und Problemen bzgl. ihres Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus sind Ansprechpartner für HR-Compliance-Themen benannt und kommuniziert, ein weltweit ansprechbarer Vertrauensanwalt zur Meldung und Prüfung von möglichen Verstößen engagiert und kommuniziert sowie für bestimmte Themenfelder spezielle Ansprechpartner benannt und kommuniziert, bspw. Ansprechpartner für Datenschutz oder Ansprechpartner für Fälle sexueller Belästigungen.

Wir stellen unsere Mitarbeiter in aller Regel fest ein und bilden selbst aus. Nur in Ausnahmefällen greifen wir auf Zeitarbeitskräfte zurück, um vorübergehende Leistungsspitzen oder kurzfristige Engpässe abzudecken. Auf Restrukturierungsmaßnahmen wird nur zurückgegriffen, wenn es die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nicht anders zulässt. Solche Maßnahmen erfolgen sozialverträglich und in enger Abstimmung mit den Betriebsräten der Standorte.

Neben der Bereitstellung einer transparenten Organisation sind vor allem das Angebot von konkreten themenbezogenen Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte Maßnahmen zur Erreichung unseres gesetzten Ziels. Beispielsweise sind hier Schulungen zum Umgang mit Insiderinformationen oder zum Compliance Kodex für den Berichtszeitraum zu nennen.

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus thematisieren wir unsere Verantwortung den Mitarbeitern gegenüber sowie die Verantwortung der Mitarbeiter füreinander in unserem [LPKF Compliance Kodex](#). Nicht nur rechtmäßiges Handeln, sondern verantwortungsvolles, ethisches Handeln, gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität werden hier als Werte verankert. Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird über den gesetzlichen Rahmen hinaus praktiziert.

Eine Risikoanalyse mit Blick auf die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ist schwer umsetzbar. Im Rahmen von Audits, der kontinuierlichen Prüfung unserer Organisation und der Schulung und Information unserer Belegschaft schaffen wir die Voraussetzung, das Risiko zu minimieren und damit unser gesetztes Ziel einzuhalten.

Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiter auch die Möglichkeit, unsere Unternehmenspolitik und die Nachhaltigkeitsbelange aktiv mitzugestalten. Kurz- und langfristige Ziele des Unternehmens sowie Maßnahmen der Geschäftsentwicklung werden deshalb der gesamten Mitarbeiterschaft im Rahmen regelmäßiger Mitarbeiterversammlungen transparent gemacht. Hier besteht gezielt die Möglichkeit, eventuelle Probleme und Fragestellungen direkt an den Vorstand heranzutragen und interne Entscheidungsprozesse zu beeinflussen. Gleiches geschieht im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen, die im Zwei- bis Dreijahresrhythmus stattfinden. Im Berichtsjahr war dies eine themenbezogene Befragung zum mobilen Arbeiten bzw. Homeoffice.

In einem etablierten System von jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen besteht neben dem regelmäßigen Dialog zwischen Mitarbeiter und Führungskraft die Möglichkeit eines strukturierten Austauschs.

Kennzahlen

Anzahl Mitarbeiter

	2020	2019	2018
LPKF AG	271	253	236
Solar Quipment	121	127	123
Welding Quipment	121	122	114
LPKF Slowenien	85	87	88
LPKF USA	28	31	32
LPKF China	49	50	50
LPKF Japan	7	6	5
LPKF Südkorea	7	6	7
Konzern	689	682	655

**Die Kennzahlen werden 2020 erstmals in diesem Rahmen berichtet. Aus diesem Grund sind die Kennzahlen aus 2018 und 2019 nicht im Scope der Prüfung enthalten.*

Art der Anstellung

In %	2020	2019	2018
unbefristete Verträge	92,89	91,64	92,37
befristete Verträge	7,11	8,36	7,63
indirekt Beschäftigte	0,15	0,15	0,46
geringfügig Beschäftigte	0,73	0,73	1,07
Teilzeitverträge	10,02	9,09	9,62

**Die Kennzahlen werden 2020 erstmals in diesem Rahmen berichtet. Aus diesem Grund sind die Kennzahlen aus 2018 und 2019 nicht im Scope der Prüfung enthalten.*

4.2 Chancengerechtigkeit

Sämtliche Personalentscheidungen im LPKF-Konzern sind unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Hautfarbe, Religion und sexueller Orientierung zu treffen. Vielfalt ist ein zentraler Erfolgsfaktor, da jeder Mitarbeiter unterschiedliche Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen einbringt. Dies ist Teil unserer Unternehmenskultur und deshalb fest in unserem Compliance Kodex sowie dem Leitbild verankert.

Um die Chancengerechtigkeit in Bezug auf Frauen in Führungspositionen zu fördern, haben wir uns bestimmte prozentuale Ziele gesetzt, auf die in Kriterium 4.5 näher eingegangen wird.

Um die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben unserer Mitarbeiter zu fördern, ermöglichen wir flexible Arbeitszeiten sowie flexible Arbeitszeitkonten und Teilzeitmodelle. Außerdem gibt es eine Betriebsvereinbarung Homeoffice, die es unseren Mitarbeitern ermöglicht von zu Hause aus zu arbeiten. Auf Wunsch können auch Vereinbarungen zu Sabbaticals getroffen werden. Für besondere Lebensereignisse und familiäre Herausforderungen erhalten unsere Mitarbeiter Sonderurlaubstage. Hierzu zählen Krankheitstage von Kindern über die gesetzlichen Regelungen hinaus oder auch andere familiäre Ereignisse.

4.3 Arbeitsschutz

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten gehört zu den vorrangigen Zielen und Handlungsfeldern der betrieblichen Sozial- und Arbeitsschutzpolitik. Wir betreiben daher ein Arbeitsschutzmanagementsystem für den betrieblichen Arbeitsschutz, das sich bereits jetzt an der Norm ISO 45001 orientiert, die als weltweit anerkannter Standard gilt. Eine Zertifizierung nach ISO45001 soll kurzfristig erfolgen. Im Mittelpunkt stehen der Schutz von Menschen, die Arbeitssicherheit und die Gesundheitsvorsorge. Zu diesen Themen setzen wir uns jährlich Ziele auf Standort- sowie Konzernebene, deren Erreichung wir nach Jahresende überprüfen. Die Ziele resultieren u.a. aus Analysen der jährlichen Unfallstatistik. Zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter führen wir an den einzelnen Standorten verschiedene Maßnahmen, z. B. Gripeschutzimpfungen, durch. Ergänzend dazu haben Mitarbeiter die Möglichkeit, an verschiedenen Vorsorgeuntersuchungen durch die Betriebsärzte teilzunehmen, die sich auch um die arbeitsmedizinische Versorgung der Mitarbeiter kümmern.

Arbeitsschutz beim Umgang mit Gefahrstoffen

Wir arbeiten nur in geringem Maße mit Gefahrstoffen, dennoch lässt sich dies nicht gänzlich vermeiden. Um den Schutz unserer Mitarbeiter jederzeit zu gewährleisten, erfüllen wir umfassende Sicherheitsstandards im Umgang mit gefährlichen Substanzen.

Technische Schutzmaßnahmen

Das Chemielabor bei LPKF ist mit Abzügen ausgestattet und Chemikalien werden in belüfteten Gefahrstoffschränken gelagert. Diese werden jährlich durch eine Fachkraft überprüft. Interne Sicherheitsüberprüfungen werden alle zwei Wochen durchgeführt und die Ergebnisse in einer Datenbank festgehalten. Bereiche, in denen mit Gefahrstoffen gearbeitet wird, können nur über einen elektronisch gesicherten Sicherheitszugang betreten werden. Zugang wird nur Mitarbeitern gewährt, die jährlich alle notwendigen Schulungen absolviert haben.

Aufklärung und Schutz der Mitarbeiter

Alle Gefahrstoffe werden mit ihren bekannten Risiken in einer Liste katalogisiert, außerdem sind für jeden Gefahrstoff Sicherheitsdatenblätter verfügbar. Beides ist für alle Mitarbeiter zugänglich und wird regelmäßig überprüft und aktualisiert. Für jeden Gefahrstoff gibt es spezifische Betriebsanweisungen. Diese enthalten Informationen über die Gefahren, den Umgang und die Lagerung des Stoffes sowie über Erste-Hilfe-Maßnahmen. Die Mitarbeiter werden standardisiert einmal im Jahr sowie bei Änderungen unterwiesen. Für alle Gefahrstoffe wird jährlich eine Substitutionsabfrage durchgeführt, um zu prüfen, ob gefährliche Stoffe durch weniger gefährliche Alternativen ersetzt werden können. Ohne auf den jeweiligen Gefahrstoff angepasste Schutzausrüstung darf nicht im Chemielabor gearbeitet werden.

Sichere Arbeitsverfahren

Die Lagerung von Gefahrstoffen wird sorgfältig geplant, um eine hohe Sicherheit gewährleisten zu können. Dazu gehören die getrennte Lagerung von Chemikalien, die potenziell gefährlich reagieren würden, sowie integrierte Maßnahmen zur Eindämmung von Leckagen. Die sichere Handhabung und Lagerung von Gefahrstoffen sind auch in den spezifischen Betriebsanweisungen beschrieben und variieren je nach Gefahrstoff.

Jährlich finden zudem Schulungen zum Verhalten im Notfall statt. Dazu gehört das Testen von Notfallschutzausrüstung sowie von Chemikalien-Sets. Der Umgang mit schweren Gefahrstoffen wird zusätzlich geschult. Die Ersthelfer erhalten eine separate Schulung für den Umgang mit schweren chemischen Notfällen.

Messungen und medizinische Kontrollen

Im Fall eines Notfalls oder um die Sicherheit eines Bereichs nach einem Notfall zu gewährleisten, verfügen wir über Geräte, mit denen wir relevante gefährliche Gase messen können. Messungen werden auch durchgeführt, wenn ein relevanter Bereich eine Aufrüstung oder Änderung erhält, die überprüft werden muss. Die Angemessenheit der Sicherheitsmaßnahmen sowie die Notwendigkeit etwaiger medizinischer Untersuchungen wird in der Risikobewertung festgelegt. Bevor Arbeiten genehmigt werden, wird eine solche Risikobewertung durchgeführt und regelmäßig auf Anpassungsbedarfe hin überprüft.

4.4 Qualifizierung

In einer wachsenden und lernenden Organisation entwickeln sich auch die Anforderungen an die Mitarbeiter ständig weiter. Dem begegnet LPKF mit konzernweiten Personalentwicklungsprogrammen, um Talente langfristig zu fördern. Hierzu gehört auch der internationale Personalaustausch im Konzern, der unterstützt und gefördert wird. Die Weiterbildung wurde mithilfe eines praxisorientierten Schulungskatalogs im Berichtszeitraum weiter fortgeführt.

Auf Grund der Einschränkungen durch COVID-19 konnten jedoch nicht so viele Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden. Ein Ausgleich erfolgte über webbasierte Angebote, allerdings nicht im gewohnten Umfang. Für unsere Führungskräfte gibt es ebenfalls eine Reihe von Schulungen, die sie in ihrer Führungsaufgabe unterstützen sollen. In unserem Mentoring-Programm können Nachwuchs-Führungskräfte in regelmäßigen Kommunikationsrunden vom Wissen erfahrener Führungskräfte profitieren.

Die Altersstruktur in unserem Unternehmen ist ausgewogen. Langjährige Mitarbeiter bringen umfassende Erfahrung mit, welche durch frische Ideen junger Nachwuchskräfte ergänzt wird. Das Durchschnittsalter der Belegschaft beträgt 40,9 Jahre. Wir sind aber auch stolz darauf, vielen Mitarbeitern schon über Jahrzehnte einen Arbeitsplatz zu bieten. Die Fluktuationsrate liegt bei 6,41 %.

Nachwuchskräfte sind eine wichtige Investition in die Zukunft, besonders vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Kontinuierlich bildet LPKF daher junge Frauen und Männer in verschiedenen Berufen aus - Elektroniker für Geräte und Systeme, Elektroniker für Automatisierungstechnik, Fachinformatiker für Systemintegration, Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung, Industriekaufleute, Kaufleute für Büromanagement, Mechatroniker, Mikrotechnologen und Technische Produktdesigner. Hier versuchen wir insbesondere junge Frauen für technische Berufe zu begeistern und fördern dies beispielsweise über Social-Media-Aktivitäten. Im Berichtszeitraum waren im Unternehmen konzernweit 40 Auszubildende beschäftigt. Unser Bestreben ist es, unseren Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung einen Arbeitsplatz anzubieten. Dies gelang uns in der Vergangenheit immer, sofern auch die Auszubildenden während der Ausbildung den notwendigen Einsatz und die erforderlichen Leistungen erzielten. Ziel ist es, gut ausgebildete Mitarbeiter und Fachkräfte möglichst lange im Unternehmen zu beschäftigen und zu binden.

Um unseren Auszubildenden die bestmögliche Ausbildung bieten zu können, unterstützen wir sie durch verschiedene Maßnahmen. Wir stellen an den deutschen Standorten wöchentlich Arbeitszeit für eine Lernstunde zur Verfügung und bieten ihnen eine einwöchige externe Schulung zur optimalen Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen an. Bei einem jährlich stattfindenden Azubitreffen ermöglichen wir einen Austausch aller Auszubildenden der deutschen Standorte. Im Jahr 2020 konnte das Treffen aufgrund der COVID-19-Pandemie leider nicht stattfinden.

Im Zuge der Nachwuchsgewinnung und -förderung, nehmen wir jedes Jahr am landesweiten Zukunftstag für Schüler teil. Im Jahr 2020 konnte leider auch dieser aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht stattfinden. Kooperationsverträge mit berufsbildenden Schulen wurden fortgeführt. Ebenso haben wir 2020 wieder einen Pool exklusiver Studienabschlussarbeiten gebildet. Einige der Stipendiaten und bei uns eingesetzte Studenten, die in der Vergangenheit bei LPKF ihre Bachelor- bzw. Masterarbeiten geschrieben haben, konnten wir bereits dauerhaft einstellen.

Den sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen ergebenden Risiken auf Verlust von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird mit den vielen genannten Maßnahmen begegnet.

Kennzahlen

	2020	2019	2018
Fluktuationsrate	6,41 %	10,22 %	14,37 %
Durchschnittsalter Belegschaft	40,9	40,7	40,6
Anzahl Auszubildende	40	43	34
Übernahmequote Auszubildende*	100 %	100 %	100 %
Anzahl Studenten/Praktikanten	10	10	7

* Die Übernahmequote bezieht sich auf alle Auszubildenden, die auf eigenen Wunsch einen Arbeitsvertrag erhalten haben

4.5 Leistungsindikatoren zu Kriterien 4.1 - 4.4

Leistungsindikator GRI SRS-403-9*

Mit einer Gefährdungsbeurteilung wird für alle Arbeitsplätze ermittelt, welchen potenziellen Gefährdungen die Beschäftigten während der Ausübung ihrer Tätigkeiten ausgesetzt sind. Ggf. treffen wir Maßnahmen, um die Gefährdungen nach dem STOP-Prinzip zu vermeiden oder zu reduzieren (STOP = Substitution, Technische Maßnahmen, Organisatorische Maßnahmen und Persönliche Schutzausrüstung).

Im Zuge des Arbeitsschutzmanagementsystems führen wir eine Statistik über Betriebs- und Wegeunfälle. Der Großteil der arbeitsbedingten Verletzungen sind leichte Schnittverletzungen. Die Unfallstatistik wird in den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses ausgewertet, notwendige Maßnahmen werden eingeleitet und deren Umsetzung anschließend überwacht.

	2020	2019	2018
Unfälle mit Arbeitsausfall*	4	11	9
Unfallbedingte Ausfalltage*	14	92	116
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	0	0	0
Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)**	0,6	n/a	n/a

* Die Daten für 2018 und 2019 umfassen nur die Produktionsstandorte. Für 2020 wurde die Datenerfassung auf den gesamten Konzern ausgeweitet. Aus diesem Grund sind die Kennzahlen aus 2018 und 2019 nicht im Scope der Prüfung enthalten. Unfälle mit Arbeitsausfall gab es nur an den Produktionsstandorten.

**Die LTIFR wurde 2020 erstmals ermittelt. Basis für die Ermittlung ist die Zahl der Unfälle mit Ausfallzeit pro 200.000 Arbeitsstunden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10

Arbeitsbedingte Erkrankungen unserer Angestellten und externen Mitarbeiter werden nicht ausgewertet. Im Berichtszeitraum gab es keine Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Erkrankungen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4

Viermal jährlich findet eine Arbeitsschutz-Ausschuss-Sitzung an allen deutschen LPKF- Standorten statt, welche aus einem interdisziplinärem Team besteht.

Standortübergreifend werden alle relevanten Informationen und Themen bezogen auf das SGA- Managementsystem (Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) bei den Fachkreisen für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Qualität kommuniziert. Die Fachkreise finden regelmäßig statt.

Im Rahmen des Krisenmanagements wurde zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie eine Taskforce eingerichtet, die in regelmäßigen Telefonkonferenzen über die Schutzmaßnahmen für die Mitarbeiter des Unternehmens beriet und diese umsetzte. Die Mitarbeiter wurden regelmäßig über Intraneteinträge, Aushänge, Newsletter und Mitarbeiterversammlungen über den aktuellen Stand der Maßnahmen und die Arbeit der Taskforce informiert.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1*

Der Aus- und Weiterbildungsbedarf wird durch die jeweiligen Vorgesetzten ermittelt und ist Bestandteil der jährlichen Schulungsplanung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs. Sämtliche Aus- und Weiterbildungen werden hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bewertet. Für die LPKF-Gruppe wurden im Berichtszeitraum die durchschnittlichen Schulungstage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter erfasst. Eine weitere Zuordnung von Personalentwicklungsmaßnahmen nach Diversitätsindikatoren oder Angestelltenkategorie wurde nur für die LPKF AG durchgeführt.

LPKF-Gruppe

Pro Mitarbeiter	Tage	Stunden
Durchschnittliche Schulungsdauer	0,55	4,2

LPKF AG

Pro Mitarbeiter	Tage	Stunden
Durchschnittliche Schulungsdauer	0,49	3,7
Durchschnittliche Schulungsdauer Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung	0,44	3,3
Durchschnittliche Schulungsdauer Führungskräfte	0,70	5,3
Durchschnittliche Schulungsdauer männliche Mitarbeiter	0,51	3,9
Durchschnittliche Schulungsdauer weibliche Mitarbeiter	0,42	3,2

Leistungsindikator GRI SRS-405-1*

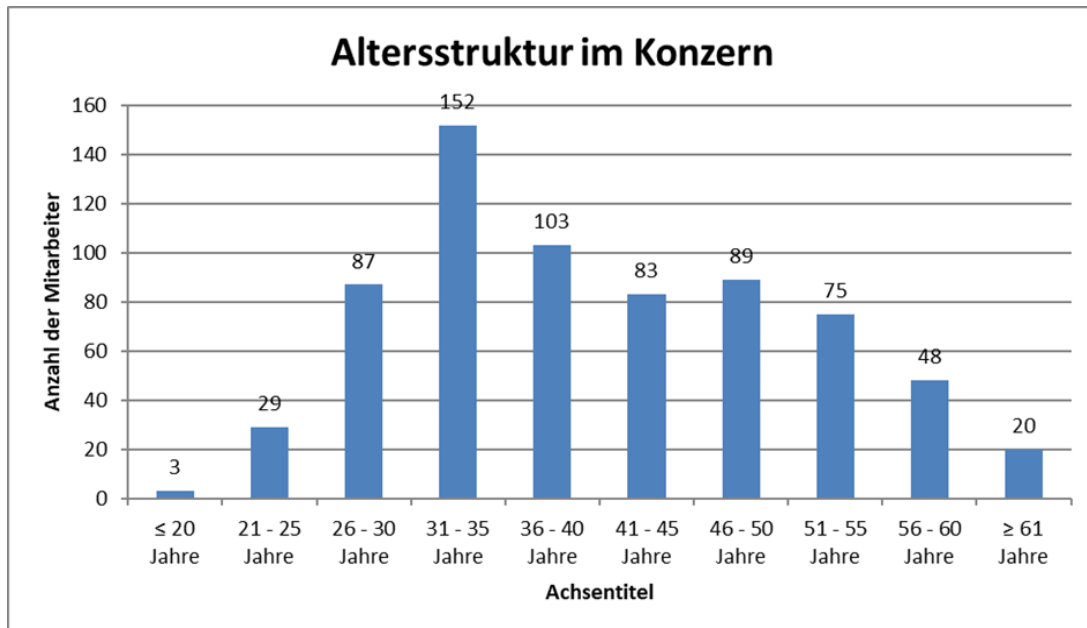
Der Frauenanteil im Vorstand und Aufsichtsrat beträgt aktuell jeweils 0 %. Zuletzt hatte der Aufsichtsrat die bestehenden Zielgrößen Anfang 2019 überprüft und mit Beschlüssen vom 27. Februar 2019 Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung bestimmt: Für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat hat sich der Aufsichtsrat eine Zielgröße von 1/3 (= 33,33 %) gesetzt. Für den Anteil von Frauen im Vorstand hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße von 0 % gesetzt. Aufgrund der aktuellen Besetzung des Vorstands mit nur zwei Vorstandsmitgliedern, der aktuellen Beststellungszeiträume der beiden männlichen Vorstandsmitglieder und des Umstands, dass eine Erweiterung des Vorstands nicht beabsichtigt ist, war eine Festlegung einer höheren Zielgröße für den Vorstand nicht sachgerecht. Die Frist zur Erreichung beider neuer Zielgrößen wurde auf den 26. Februar 2024 festgelegt. Nachdem der Aufsichtsrat im Dezember 2020 neu besetzt wurde, hat dieser die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats erneut überprüft. Der Aufsichtsrat strebt an, dass spätestens der ordentlichen Hauptversammlung 2022 eine weibliche Kandidatin zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen wird.

Entsprechend dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat der Vorstand eine Zielgröße für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Sie beläuft sich auf 17 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands und 23 % in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands. Die Frist zur Erreichung dieser Zielgrößen ist auf den 30. Juni 2022 festgelegt. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands lag Ende 2020 bei 18 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 14 %.

Die folgenden Daten beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2020

Angabe in %	Weiblich	Männlich	Divers	Alter unter 30	Alter 30-50	Alter über 50
Aufsichtsrat	0	100	0	0	0	100
Vorstand	0	100	0	0	100	0
1. Führungsebene unterhalb des Vorstands LPKF AG	18	82	0	n/a	n/a	n/a
2. Führungsebene unterhalb des Vorstands LPKF AG	14	86	0	n/a	n/a	n/a
Führungskräfte LPKF-Gruppe	15	85	0	n/a	n/a	n/a
Mitarbeiter LPKF-Gruppe (ohne Führungskräfte)	26	74	0	n/a	n/a	n/a
Mitarbeiter LPKF-Gruppe (inkl. Führungskräfte)	24	76	0	17	62	21

Die mit n/a gekennzeichneten Daten wurden im Berichtszeitraum nicht erfasst.



Eine weitere Zuordnung von Mitarbeitern nach Diversitätsindikatoren wurde im Berichtszeitraum nicht durchgeführt.

*Leistungsindikator GRI SRS-406-1**

Im Berichtszeitraum wurde ein Diskriminierungsvorfall gemeldet. Der Vorfall wurde innerhalb des Unternehmens geprüft. Als Maßnahme zur Prüfung und Abhilfe wurde eine Vielzahl von Gesprächen mit den Betroffenen und ihren Vorgesetzten geführt. Im Rahmen dieser Gespräche wurde eine interne Regelung getroffen. Rechtliche Schritte mussten nicht eingeleitet werden. Der Vorfall wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen und ist nicht Gegenstand einer Klage.

4.6 Menschenrechte

Wir haben eine Compliance-Organisation aufgebaut und an allen Standorten etabliert. Diese Compliance-Organisation befasst sich auch mit Menschenrechtsthemen. Die Erarbeitung eines zusätzlichen schriftlichen Konzepts samt Risikoanalyse erachten wir aufgrund der geringfügigen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf diesen Belang nicht als wesentlich für unser Unternehmen.

In unserem LPKF Compliance Kodex verpflichten wir unsere Mitarbeiter, die Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte zu achten. Im Rahmen einer Lieferantenselbstauskunft verpflichten sich auch die unserer Wertschöpfungskette vorgelagerten Zulieferer, grundlegende Menschenrechte einzuhalten. Unsere Zulieferer verpflichten sich, einen Kodex zur sozialen Verantwortung wie die Grundsätze des United Nations Global Compact zu beachten und müssen im Qualifizierungsprozess das Einhalten der 10 Prinzipien des UN Global Compact für sich und ihre Lieferkette bestätigen. Diese betreffen im Wesentlichen den Schutz der internationalen Menschenrechte, das Recht auf Tarifverhandlungen, die Abschaffung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, die Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung, die Verantwortung für die Umwelt und die Verhinderung von Korruption. Alternativ werden auch firmeneigene vergleichbare Code of Conduct Dokumente von Lieferanten anerkannt. In unseren Einkaufsbedingungen verpflichten sich Lieferanten außerdem, die jeweiligen gesetzlichen Regelungen zum Umgang mit Mitarbeitern, Umweltschutz und Arbeitssicherheit einzuhalten.

Im Verantwortungsbereich der Geschäftsführer unserer Standorte weltweit liegt es, die Einhaltung von Gesetzen, also auch der grundlegenden Menschenrechte, zu beachten.

4.7 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.6

Leistungsindikator GRI SRS-414-1*

Entsprechend unserer Prozessanweisung werden neue Lieferanten in einer Lieferantenselbstauskunft darüber befragt, ob sie sich zu einem Kodex zur sozialen Verantwortung bekennen, vorzugsweise zu den Grundsätzen der Global Compact Initiative der UN. Muss ausnahmsweise ein Lieferant aus abwicklungstechnischen Gründen kurzfristig angelegt werden, wird die Selbstauskunft nachträglich eingeholt. Im Rahmen der Qualifizierung werden die Lieferanten anschließend auf die sozialen Kriterien hin bewertet und die Einhaltung des Verhaltenscodex mit schriftlicher Bestätigung eingefordert.

Im Berichtszeitraum neu angelegte direkte Lieferanten wurden am Standort Garbsen diesbezüglich zu 100 % bewertet.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2*

Im Berichtszeitraum wurden Serien-Lieferanten mit kumuliertem Einkaufsvolumenanteil von 80 % auf soziale Auswirkungen überprüft.

Im Berichtszeitraum sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen bei den direkten Lieferanten der LPKF Laser & Electronics AG bekannt geworden.

4.8 Gemeinwesen

LPKF kann nur in einem funktionierenden gesellschaftlichen Umfeld erfolgreich sein. Wir engagieren uns durch verschiedene Projekte an unseren Standorten. Dabei werden die meisten Initiativen durch Mitarbeiter in Abstimmung mit der Leitung am Standort geplant und durchgeführt. Im Großraum Hannover unterstützt LPKF die Stiftung „Tier hilft Mensch“ mit einem jährlichen Familientag auf dem Stiftungsgelände und einer Spende. Darüber hinaus haben sich die LPKF-Mitarbeiter zum Jahresende erneut an der Weihnachtspäckchen-Aktion der Stiftung Kinderzukunft beteiligt, welche LPKF durch eine finanzielle Spende ebenfalls unterstützt hat. Der Standort Suhl spendet jährlich an verschiedene Sport- und Kulturvereine und unterstützt schon seit vielen Jahren das Kinderhospiz Mitteldeutschland. Am Standort Fürth wird traditionell das Forum MedTech Pharma e.V. mit einem jährlichen Spendenbeitrag unterstützt. Darüber hinaus wurde zu Beginn der COVID-19-Pandemie Desinfektionsmittel am Standort Fürth hergestellt und an die Diakonie und AWO Fürth gespendet.

Auch unser slowenischer Standort in Naklo engagiert sich vor Ort für verschiedene Vereine und die gemeinnützige Organisation "Slovenian Association of Friends of Youth".

Wir fördern junge Menschen in Wissenschaft und Bildung. Wir ermöglichen Schülern, Studenten und Umschülern unterschiedlichste Praktika. Studierende werden von uns bei der Durchführung praxisbezogener Bachelor- und Masterarbeiten durch ein vielfältiges Themenrepertoire, die notwendigen Ressourcen und entsprechende Fachexperten unterstützt. Zusätzlich förderten wir im Jahr 2020 sechs Stipendiaten der Hochschule Hannover, der Leibniz Universität Hannover und der Georg-August-Universität Göttingen in den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik. Für 2021 ist die Förderung von insgesamt vier Stipendiaten der Leibniz Universität Hannover und der Georg-August-Universität Göttingen geplant. Der landesweite Zukunftstag für Schüler wurde im Rahmen der Corona-Maßnahmen abgesagt, so dass LPKF im Jahr 2020 hier aussetzen musste, ebenso

fanden aus diesem Grund keine Informationsveranstaltungen für Schüler zur Berufsorientierung statt.

Spendentätigkeiten

	2020	2019	2018
Garbsen	12.700 €	11.435 €	4.100 €
Suhl	9.400 €	13.500 €	14.264 €
Fürth	1.000 €	2.000 €	1.105 €
Naklo	11.000 €	10.800 €	5.900 €

**Die Kennzahlen werden 2020 erstmals in diesem Rahmen berichtet. Aus diesem Grund sind die Kennzahlen aus 2018 und 2019 nicht im Scope der Prüfung enthalten.*

4.9 Leistungsindikator zu Kriterium 4.8

Leistungsindikator GRI SRS-201-1*

Eine Übersicht der betriebswirtschaftlichen Kennzahlen zu diesem Leistungsindikator findet sich im [Geschäftsbericht 2020](#) auf den Seiten 68-72 (Vergütung Vorstand und Aufsichtsrat), S. 76/77 (Konzern-Bilanz), S. 75 (Konzern-Gesamtergebnisrechnung), S. 78/79 (Konzern-Kapitalflussrechnung) und S. 91-97 (Erläuterungen zur Konzern-GuV).

4.10 Politische Einflussnahme

Für LPKF relevante Gesetzgebungsverfahren betreffen vor allem allgemeine unternehmens- und zivilrechtliche sowie kapitalmarktrechtliche Regelungen, das Aktien- und das Steuergesetz, Arbeitsschutz, Arbeits- und Sozialrecht und produktgruppenspezifische Anforderungen. LPKF hat im Berichtszeitraum keine Eingaben zu Gesetzgebungsverfahren gemacht.

LPKF ist nicht parteipolitisch aktiv und unterstützt keine Parteien. Wir engagieren uns in Fachgremien und Branchenverbänden.

Das Unternehmen ist Mitglied in folgenden Verbänden:

- BME - Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.
- DGFP - Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
- DIN - Deutsches Institut für Normung e.V.
- Industrie-Club Hannover e.V.
- Leibniz Universitätsgesellschaft Hannover e.V.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- VDMA - Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.
- DIRK - Deutscher Investor Relations Verband e.V.

4.11 Leistungsindikator zu Kriterium 4.10

Leistungsindikator GRI SRS-415-1*

Die LPKF Laser & Electronics AG zahlt keinerlei Spenden oder tätigt Sachzuwendungen an politische Parteien, Politiker oder für politische Zwecke. Somit beläuft sich der Gesamtwert der Parteispenden und Sachzuwendungen auf 0,00 €.

4.12 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Als global agierendes Unternehmen trägt LPKF Verantwortung gegenüber seinen Kunden, Mitarbeitern, Aktionären und der Öffentlichkeit. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass LPKF von allen Mitarbeitern fordert, sich jederzeit und überall an geltende Gesetze zu halten, ethische Grundwerte zu respektieren und nachhaltig zu handeln.

2015 führte LPKF einen Compliance Kodex als Orientierungsrahmen für alle Mitarbeiter im LPKF-Konzern ein. Er ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar und zeigt mögliche Risiko- und Konfliktbereiche hinsichtlich Korruption, Exportkontrolle/Geldwäsche und Datenschutz auf und gibt Verhaltensleitlinien vor. Erstmals wurde in 2019 eine verpflichtende Compliance-Online-Schulung für alle Mitarbeiter konzernweit durchgeführt. Hierdurch soll das Ziel erreicht werden, alle Mitarbeiter bestmöglich zum Thema Compliance zu sensibilisieren. Eine konzernweite Complianceschulung findet seitdem jährlich statt. Die Schulung wird in Deutsch, Englisch, Slowenisch und Chinesisch angeboten. Neue Mitarbeiter erhalten den Compliance Kodex direkt mit ihren Einstellungsunterlagen und durchlaufen die Complianceschulung kurzfristig nach ihrem Eintritt ins Unternehmen. Die Grundzüge des Compliance-Managementsystems sind auf der Homepage des Unternehmens veröffentlicht.

Im Rahmen einer jährlich durchgeführten Teilrechtsgebietenanalyse überprüfen Vorstand und Compliance-Manager, welche Rechtsgebiete für die Compliance des Unternehmens relevant sind. In einem zweijährigen Turnus wird eine Compliance-Risikoanalyse durchgeführt, letztmalig in 2020.

Für Führungskräfte und thematisch betroffene Mitarbeiter konzernweit wurde 2019 erstmalig eine Schulung zum Thema "Marktmissbrauchsrecht - Insiderverbot" durchgeführt. Auch diese Schulung findet seitdem jährlich statt.

In 2020 hat sich das Unternehmen verstärkt mit den Risiken bezüglich Fraud und Geldwäsche beschäftigt. Ende des Jahres wurde auch zu diesen Themen eine Schulung entworfen. Ab 2021 werden gezielt fachlich betroffene Mitarbeiter hierzu geschult und sensibilisiert.

Weiterhin haben wir 2017 ein Hinweismanagementsystem eingeführt. Jeder Mitarbeiter kann eine Beschwerde vorbringen oder auf Umstände hinweisen, die auf die Verletzung eines Gesetzes oder des Verhaltenskodex schließen lassen. Dafür stehen dem Mitarbeiter sein Vorgesetzter, die jeweilige Geschäftsleitung, der Betriebsrat oder der Compliance-Manager als Empfänger zur Verfügung. Zusätzlich ist ein unabhängiger Rechtsanwalt zum Vertrauensanwalt des Unternehmens bestellt worden. Der Schutz der Hinweisgeber wird über unsere Richtlinie zum Hinweismanagement sichergestellt.

Auch die Interne Revision, die durch eine international tätige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als externem Dienstleister durchgeführt wird, spielt für die Compliance-Organisation eine wichtige Rolle. Die entsprechenden Prüfungen werden auch im Hinblick auf die Weiterentwicklung des internen Kontrollsystems genutzt.

Verantwortliches Vorstandsmitglied für die Schaffung der strukturellen und organisatorischen Voraussetzungen des Compliance-Managements ist der Kaufmännische Vorstand (CFO). Der Compliance-Manager ist für den Aufbau, die Entwicklung und die Verwaltung der Compliance-

Struktur zuständig und zugleich Ansprechpartner für alle Themen im Zusammenhang mit Compliance. Er berichtet in seiner Funktion direkt an den CFO.

Die Unternehmensführung wird bei auftretenden Fällen vom Compliance Officer informiert und in die Weiterverfolgung möglicher Fälle und daraus resultierender Maßnahmen involviert. Sanktionierende Maßnahmen können u.a. arbeitsrechtliche Maßnahmen sowie allgemein rechtliche Schritte sein.

Die berichteten Systeme, Prozesse und Maßnahmen sind in ihrer Summe geeignet, rechtswidriges Verhalten zu vermeiden. Wesentliche Risiken, die trotzdem wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben könnten, sind im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens nicht bekannt.

4.13 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.12

Leistungsindikator GRI SRS-205-1 *

Die Vermeidung von Korruption ist vor allem vor dem Hintergrund der starken Internationalisierung des Unternehmens relevant. Im Rahmen der jährlich stattfindenden Teilrechtsgebieten-Analyse zur Identifikation von Compliance-Risiken wurden Korruptionsrisiken vom Vorstand erneut konzernweit (mit Fokus auf den asiatischen Standorten) als ein Schwerpunkt eingestuft. Sämtliche Standorte wurden durch die Compliance-Schulung explizit auch für das Thema Korruption sensibilisiert.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3 *

Im Berichtszeitraum lagen keine Korruptionsfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1 *

Im Berichtszeitraum wurden gegen die LPKF AG keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften erhoben.

LPKF Laser & Electronics AG
Osteriede 7
30827 Garbsen
Deutschland

Telefon: +49 5131 7095-0
Telefax: +49 5131 7095-90

www.lpkf.com

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über ei- ne Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernbe- richts

An den Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics Aktiengesellschaft, Garbsen

Wir haben für die LPKF Laser & Electronics Aktiengesellschaft, Garbsen (im Folgenden „LPKF“), den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden „Bericht“) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der LPKF sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der LPKF umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Fi-

nancial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der LPKF im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der LPKF zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung LPKF in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch Interviews und Einsichtnahme in entsprechende Dokumente
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssi-

cherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der LPKF für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics Aktiengesellschaft, Garbsen, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics Aktiengesellschaft, Garbsen, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hamburg, den 27. April 2021

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell

ppa. Mathias

Anlagen

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht für den Zeitraum
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2