

VERGÜTUNGSBERICHT

Einleitung

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

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

1. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

1.1 BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS 2021

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

1.2 ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

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

1.3 PERSONELLE VERÄNDERUNGEN

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

2. VERGÜTUNG DES VORSTANDS

2.1 GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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

2.1.1 VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

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

2.1.2 ANGEMESSENHEIT DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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

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

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

2.1.3 ZIELVERGÜTUNG

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

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

2.2 ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

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

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

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

Vergütungsbestandteil	Parameter	Zielsetzung
Erfolgsunabhängig	Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> • Spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider. • Sichert ein angemessenes Einkommen, um das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden.
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Gewährung von marktüblichen Zusatzleistungen, um ein attraktives Vergütungspaket zu bieten.
Erfolgsabhängig	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<ul style="list-style-type: none"> • Anreize für die (Über-)Erreichung der jährlichen Unternehmensziele • Umsetzung wichtiger Meilensteine der Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeitsaspekte durch persönliche Ziele • Belohnung des individuellen Beitrags zu Erfolg und Nachhaltigkeit
	Langfristige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung des langfristigen Wachstums von LPKF und Anreiz zur Schaffung von langfristigem Shareholder Value • Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre
Sonstige Regelungen	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzung der Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr
	Abfindungs-Cap	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidet unangemessen hohe Zahlungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

2.3 ANWENDUNG DER VERGÜTUNGSKOMPONENTEN IM GESCHÄFTSJAHR 2022

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

2.3.1 ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

2.3.1.1 GRUNDGEHALT

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

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

2.3.1.2 SACHBEZÜGE UND SONSTIGE ZUSATZVERGÜTUNGEN (NEBENLEISTUNGEN)

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

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

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

2.3.2 ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

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

2.3.2.1 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

Funktionsweise

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

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

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

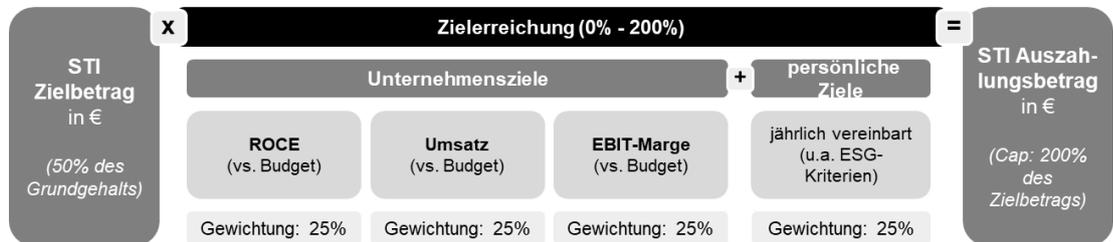
Die persönlichen Ziele für das jeweilige Vorstandsmitglied werden jährlich neu vereinbart. Es können bis zu vier persönliche Ziele festgelegt werden, die unter anderem auch soziale und ökologische Aspekte (als ESG-Kriterien) berücksichtigen.

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

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

Dazwischen erfolgt eine lineare Anpassung.

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



Ziele und Zielerreichungsgrade für das Geschäftsjahr 2022

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

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

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

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

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

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

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

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

STI 2022 Auszahlung

STI Auszahlung für das Geschäftsjahr 2022

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

Die Auszahlung erfolgt im April 2023.

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

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

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

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

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

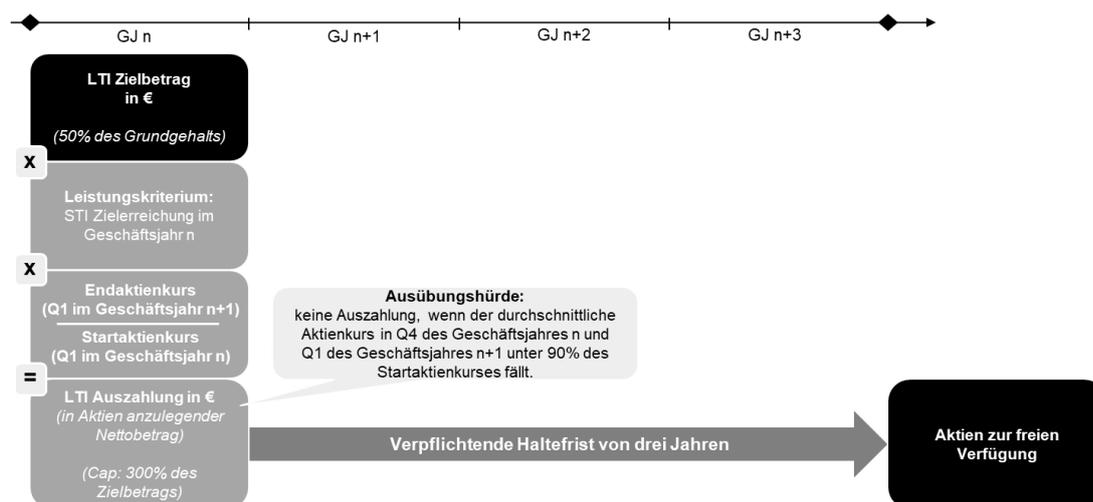
2.3.2.2 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)**Funktionsweise**

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

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

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

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



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

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

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

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

LTI 2022

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

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

Gewährte und geschuldete Vergütung aus langfristiger variabler Vergütung im Geschäftsjahr 2022

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

LTI 2021

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

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

LTI 2021**Überblick LTI 2021**

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

LTI 2019 – 2021 (nicht mehr in Kraft)

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

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

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

LTI 2019 - 2021

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

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

LTI 2019 - 2021

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

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

2.4 HÖCHSTGRENZEN DER VERGÜTUNG („CAP“) UND MAXIMALVERGÜTUNG

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

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

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

2.5 VERGÜTUNGSBEZOGENE VORGÄNGE

2.5.1 LEISTUNGEN IM FALL DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

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

2.5.1.1 ABFINDUNG

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

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

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

2.5.1.2 KONTROLLWECHSEL

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

2.5.1.3 FREISTELLUNG

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

2.5.1.4 NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT - KARENZENTSCHÄDIGUNG

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2022 wurde keine Entschädigung aufgrund eines Wettbewerbsverbots gezahlt.

2.5.1.5 RUHEGEHALTS- UND VORRUHESTANDSREGELUNGEN

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

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

2.5.1.6 VERGÜTUNGSFORTZAHLUNG IM TODESFALL

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

2.5.2 LEISTUNGEN DRITTER

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

2.5.3 VERGÜTUNG FÜR DIE TÄTIGKEIT IN AUFSICHTSRÄTEN ODER VERGLEICHBAREN GREMIEN

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

2.6 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

2.6.1 GEGENWÄRTIGE MITGLIEDER DES VORSTANDS

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

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

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

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

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

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

2.6.2 FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

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

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

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

3. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

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

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

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

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

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

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

Darüber hinaus werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats alle Auslagen erstattet.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

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

gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG - Aufsichtsratsmitglieder

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

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

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

4. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

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

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

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

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

Vergleichende Darstellung

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

5. AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

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

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

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

- Stärkung der langfristigen Ausrichtung

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

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

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

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

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

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

- Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen

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

- Einführung einer Share Ownership Guideline

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

- Anpassung der Maximalvergütung an den neuen LTI und die Vergütungsstruktur

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

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

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

BESTÄTIGUNGSVERMERK

BESTÄTIGUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS

An die LPKF Laser & Electronics SE (bis 11. Dezember 2022 LPKF Laser & Electronics Aktiengesellschaft), Garbsen

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES KONZERNABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS

PRÜFUNGSURTEILE

Wir haben den Konzernabschluss der LPKF Laser & Electronics SE, Garbsen, und ihrer Tochtergesellschaften (der Konzern) – bestehend aus der Konzernbilanz zum 31. Dezember 2022, der Konzerngesamtergebnisrechnung, der Konzerneigenkapitalveränderungsrechnung und der Konzernkapitalflussrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 sowie dem Konzernanhang, einschließlich einer Zusammenfassung bedeutsamer Rechnungslegungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den Bericht über die Lage der Gesellschaft und des Konzerns (im Folgenden „zusammengefasster Lagebericht“) der LPKF Laser & Electronics SE inklusive des im Abschnitt „Vergütungsbericht“ des zusammengefassten Lageberichts enthaltenen Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 geprüft.

Die im Abschnitt „Sonstige Informationen“ unseres Bestätigungsvermerks genannten Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Konzernabschluss in allen wesentlichen Belangen den IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage des Konzerns zum 31. Dezember 2022 sowie seiner Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 und
- vermittelt der beigefügte zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns. In allen wesentlichen Belangen steht dieser zusammengefasste Lagebericht in Einklang mit dem Konzernabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum zusammengefassten Lagebericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der im Abschnitt „Sonstige Informationen“ genannten Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts.

Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts geführt hat.

GRUNDLAGE FÜR DIE PRÜFUNGSURTEILE

Wir haben unsere Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-Abschlussprüferverordnung (Nr. 537/2014; im Folgenden „EU-APrVO“) unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Grundsätzen ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von den Konzernunternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Darüber hinaus erklären wir gemäß Artikel 10 Abs. 2 Buchst. f) EU-APrVO, dass wir keine verbotenen Nichtprüfungsleistungen nach Artikel 5 Abs. 1 EU-APrVO erbracht haben. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht zu dienen.

BESONDERS WICHTIGE PRÜFUNGSSACHVERHALTE IN DER PRÜFUNG DES KONZERNABSCHLUSSES

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte sind solche Sachverhalte, die nach unserem pflichtgemäßen Ermessen am bedeutsamsten in unserer Prüfung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 waren. Diese Sachverhalte wurden im Zusammenhang mit unserer Prüfung des Konzernabschlusses als Ganzem und bei der Bildung unseres Prüfungsurteils hierzu berücksichtigt; wir geben kein gesondertes Prüfungsurteil zu diesen Sachverhalten ab.

Aktivierung von Entwicklungsleistungen

Zu den aktivierten Entwicklungsleistungen verweisen wir auf Kapitel G.2 und H.11 im Konzernanhang.

Das Risiko für den Abschluss

Die aktivierten Entwicklungsleistungen betragen zum 31. Dezember 2022 EUR 19,6 Mio und stellen damit 14,2 % der Bilanzsumme dar.

Bei den Entwicklungsleistungen handelt es sich um Entwicklungsprojekte für Anlagen und zugehörige Software. Die Aktivierung der Entwicklungsleistungen erfolgt, sofern die Voraussetzungen des IAS 38 erfüllt sind. Forschungskosten werden als Aufwand erfasst.

Die Prüfung der Aktivierungsvoraussetzungen nach IAS 38 für die in Entwicklung befindlichen Projekte ist komplex und beruht auf einer Reihe ermessensbehafteter Annahmen. Hierzu zählen insbesondere die prognostizierten Zahlungsmittelflüsse sowie die technische Realisierbarkeit. Vor diesem Hintergrund besteht das Risiko für den Abschluss, dass ein

immaterieller Vermögenswert angesetzt wurde, obwohl die Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

Unsere Vorgehensweise in der Prüfung

Wir haben uns durch Erläuterungen von Mitarbeitern des Rechnungswesens sowie Würdigung der Konzernbilanzierungsrichtlinie ein Verständnis über den Prozess der Gesellschaft zur Aktivierung der Entwicklungsleistungen verschafft. Wir haben die in diesem Prozess implementierte Kontrolle hinsichtlich der Erfüllung der Aktivierungsvoraussetzungen auf Ausgestaltung, Einrichtung und Wirksamkeit geprüft.

Im Rahmen der Prüfung haben wir die den aktivierten Entwicklungsleistungen zugrunde liegende Dokumentation stichprobenartig gewürdigt. Wir haben für die Projekte in der Stichprobe die Ansatzvoraussetzungen gemäß IAS 38 geprüft und insbesondere die erwarteten Zahlungsmittelflüsse mit den Planungsverantwortlichen erörtert sowie die Schritte zur Feststellung der technischen Realisierbarkeit nachvollzogen.

Unserer Schlussfolgerungen

Die Aktivierung der Entwicklungsleistungen steht im Einklang mit den Vorschriften des IAS 38. Die verwendeten Annahmen und Parameter der Gesellschaft sind angemessen.

Periodenabgrenzung der Umsatzerlöse

Zu den Umsatzerlösen verweisen wir auf Kapitel G.1 des Anhangs.

Das Risiko für den Abschluss

Die Umsatzerlöse des Konzerns belaufen sich im Geschäftsjahr 2022 auf EUR 123,7 Mio. Die Umsatzerlöse werden im Wesentlichen aus dem Verkauf von Maschinen generiert.

Die LPKF erfasst Umsätze, wenn sie durch Übertragung eines zugesagten Vermögenswerts auf einen Kunden eine Leistungsverpflichtung erfüllt. Als übertragen gilt ein Vermögenswert dann, wenn der Kunde die Verfügungsgewalt über diesen Vermögenswert erlangt. Entsprechend der Übertragung der Verfügungsgewalt sind Umsatzerlöse entweder zeitpunktbezogen oder zeitraumbezogen mit dem Betrag zu erfassen, auf den LPKF erwartungsgemäß Anspruch hat.

Die wesentlichen Märkte des Konzerns befinden sich in Europa, USA und Asien. Für die weltweiten Lieferungen der Produkte werden durch den Konzern unterschiedliche Vereinbarungen mit dem Kunden getroffen, die neben dem Verkauf von Anlagen auch Servicekomponenten wie Wartung und Garantieverlängerungen beinhalten.

Aufgrund der Nutzung von verschiedenen vertraglichen Vereinbarungen in den unterschiedlichen Märkten und den Ermessensspielräumen bei der Ermittlung und Würdigung der Indikatoren zur Beurteilung des Zeitpunktes der Übertragung der Verfügungsgewalt besteht das Risiko für den Abschluss, dass die Umsatzerlöse zum Stichtag vorzeitig erfasst werden.

Unsere Vorgehensweise in der Prüfung

Zur Prüfung der periodengerechten Umsatzlegung haben wir die Ausgestaltung und die Einrichtung der internen Kontrolle in Bezug auf die korrekte Periodenabgrenzung gewürdigt.

Zudem haben wir die Darstellung der Umsatzlegung in der konzernweiten Bilanzierungsrichtlinie auf Konformität mit IFRS 15 hin überprüft.

Für die im Geschäftsjahr neu abgeschlossenen Aufträge haben wir die von den gesetzlichen Vertretern vorgenommenen Auslegung und Gewichtung der Indikatoren zur Beurteilung des Zeitpunkts der Übertragung der Verfügungsgewalt gewürdigt. Wir haben hierfür auf der Basis repräsentativ ausgewählter Stichproben von Verträgen aus einer nach risikoorientierten Kriterien definierten Grundgesamtheit aus dem Dezember 2022 die sachgerechte Umsetzung der Bilanzierungsrichtlinie beurteilt.

Darüber hinaus wurden für die zum Bilanzstichtag noch nicht ausgeglichenen Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, Saldenbestätigungen eingeholt, die auf Basis eines mathematisch-statistischen Verfahrens ausgewählt wurden. Für ausgebliebene Rückmeldungen der Saldenbestätigungsaktion wurden alternative Prüfungshandlungen vorgenommen, indem die Umsatzerlöse unter anderem mit den zugrunde liegenden Bestellungen, Verträgen, Rechnungen, Liefernachweisen und Abnahmeprotokollen abgestimmt wurden.

Unserer Schlussfolgerungen

Die Vorgehensweise der LPKF SE bei der Periodenabgrenzung der Umsatzerlöse ist sachgerecht.

SONSTIGE INFORMATIONEN

Der Vorstand bzw. der Aufsichtsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die folgenden nicht inhaltlich geprüften Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts:

- den uns voraussichtlich nach dem Datum dieses Bestätigungsvermerks zur Verfügung zu stellenden gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht, auf den im zusammengefassten Lagebericht Bezug genommen wird, und
- die zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft und des Konzerns, auf die im zusammengefassten Lagebericht Bezug genommen wird, und
- die im zusammengefassten Lagebericht enthaltenen lageberichts-fremden und als ungeprüft gekennzeichneten Angaben.

Die sonstigen Informationen umfassen zudem den uns voraussichtlich nach dem Datum dieses Bestätigungsvermerks zur Verfügung gestellten Geschäftsbericht. Die sonstigen Informationen umfassen nicht den Konzernabschluss, die inhaltlich geprüften Angaben im zusammengefassten Lagebericht sowie unseren dazugehörigen Bestätigungsvermerk.

Unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die oben genannten sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Konzernabschluss, zu den inhaltlich geprüften Angaben im zusammengefassten Lagebericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

VERANTWORTUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS FÜR DEN KONZERNABSCHLUSS UND DEN ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHT

Der Vorstand ist verantwortlich für die Aufstellung des Konzernabschlusses, der den IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Konzernabschluss unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt. Ferner ist der Vorstand verantwortlich für die internen Kontrollen, die er als notwendig bestimmt hat, um die Aufstellung eines Konzernabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Bei der Aufstellung des Konzernabschlusses ist der Vorstand dafür verantwortlich, die Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren hat er die Verantwortung, Sachverhalte in Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus ist er dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, es sei denn, es besteht die Absicht den Konzern zu liquidieren oder der Einstellung des Geschäftsbetriebs oder es besteht keine realistische Alternative dazu.

Außerdem ist der Vorstand verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten Lageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner ist der Vorstand verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die er als notwendig erachtet hat, um die Aufstellung eines zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im zusammengefassten Lagebericht erbringen zu können.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses des Konzerns zur Aufstellung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind des Weiteren verantwortlich für die Aufstellung des im zusammengefassten Lagebericht in einem besonderen Abschnitt enthaltenen Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

VERANTWORTUNG DES ABSCHLUSSPRÜFERS FÜR DIE PRÜFUNG DES KONZERNABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Konzernabschluss als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und ob der zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss sowie mit den bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-APrVO unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Konzernabschlusses und zusammengefassten Lageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Konzernabschluss und im zusammengefassten Lagebericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als das Risiko, dass aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung des Konzernabschlusses relevanten internen Kontrollsystem und den für die Prüfung des zusammengefassten Lageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Systeme abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der vom Vorstand angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der vom Vorstand dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des vom Vorstand angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten

besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Konzernabschluss und im zusammengefassten Lagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass der Konzern seine Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.

- beurteilen wir Darstellung, Aufbau und Inhalt des Konzernabschlusses insgesamt einschließlich der Angaben sowie ob der Konzernabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Konzernabschluss unter Beachtung der IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und der ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt.
- holen wir ausreichende geeignete Prüfungsnachweise für die Rechnungslegungsinformationen der Unternehmen oder Geschäftstätigkeiten innerhalb des Konzerns ein, um Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht abzugeben. Wir sind verantwortlich für die Anleitung, Beaufsichtigung und Durchführung der Konzernabschlussprüfung. Wir tragen die alleinige Verantwortung für unsere Prüfungsurteile.
- beurteilen wir den Einklang des zusammengefassten Lageberichts mit dem Konzernabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage des Konzerns.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den vom Vorstand dargestellten zukunftsorientierten Angaben im zusammengefassten Lagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben vom Vorstand zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger bedeutsamer Mängel im internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Wir geben gegenüber den für die Überwachung Verantwortlichen eine Erklärung ab, dass wir die relevanten Unabhängigkeitsanforderungen eingehalten haben, und erörtern mit ihnen alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und sofern einschlägig, die zur Beseitigung von Unabhängigkeitsgefährdungen vorgenommenen Handlungen oder ergriffenen Schutzmaßnahmen.

Wir bestimmen von den Sachverhalten, die wir mit den für die Überwachung Verantwortlichen erörtert haben, diejenigen Sachverhalte, die in der Prüfung des Konzernabschlusses für den aktuellen Berichtszeitraum am bedeutsamsten waren und daher die besonders wichtigen Prüfungssachverhalte sind. Wir beschreiben diese Sachverhalte im Bestätigungsvermerk, es sei denn, Gesetze oder andere Rechtsvorschriften schließen die öffentliche Angabe des Sachverhalts aus.

SONSTIGE GESETZLICHE UND ANDERE RECHTLICHE ANFORDERUNGEN

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DER FÜR ZWECHE DER OFFENLEGUNG ERSTELLTEN ELEKTRONISCHEN WIEDERGABE DES KONZERNABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS NACH § 317 ABS. 3A HGB

Wir haben gemäß § 317 Abs. 3a HGB eine Prüfung mit hinreichender Sicherheit durchgeführt, ob die in der bereitgestellten Datei „lpkf-2022-12-31-de.zip“ (SHA256-Hashwert: 1d1e559a6f2ff535e056c53197d2e8bdc52343209b0fd9824cf3f5480fea4011) enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts (im Folgenden auch als „ESEF-Unterlagen“ bezeichnet) den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat („ESEF-Format“) in allen wesentlichen Belangen entsprechen. In Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften erstreckt sich diese Prüfung nur auf die Überführung der Informationen des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in das ESEF-Format und daher weder auf die in diesen Wiedergaben enthaltenen noch auf andere in der oben genannten Datei enthaltene Informationen.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die in der oben genannten bereitgestellten Datei enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in allen wesentlichen Belangen den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat. Über dieses Prüfungsurteil sowie unsere im voranstehenden „Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts“ enthaltenen Prüfungsurteile zum beigefügten Konzernabschluss und zum beigefügten zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 hinaus geben wir keinerlei Prüfungsurteil zu den in diesen Wiedergaben enthaltenen Informationen sowie zu den anderen in der oben genannten Datei enthaltenen Informationen ab.

Wir haben unsere Prüfung der in der oben genannten bereitgestellten Datei enthaltenen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 Abs. 3a HGB unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben von Abschlüssen und Lageberichten nach § 317 Abs. 3a HGB (IDW PS 410 (06.2022)) und des International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) durchgeführt. Unsere Verantwortung danach ist nachstehend weitergehend beschrieben. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet.

Der Vorstand der Gesellschaft ist verantwortlich für die Erstellung der ESEF-Unterlagen mit den elektronischen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 HGB und für die Auszeichnung des Konzernabschlusses nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 HGB.

Ferner ist der Vorstand der Gesellschaft verantwortlich für die internen Kontrollen, die er als notwendig erachtet, um die Erstellung der ESEF-Unterlagen zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat sind.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Erstellung der ESEF-Unterlagen als Teil des Rechnungslegungsprozesses.

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ESEF-Unterlagen frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB sind. Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – Verstöße gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.
- gewinnen wir ein Verständnis von den für die Prüfung der ESEF-Unterlagen relevanten internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Kontrollen abzugeben.
- beurteilen wir die technische Gültigkeit der ESEF-Unterlagen, d. h. ob die die ESEF-Unterlagen enthaltende bereitgestellte Datei die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der zum Abschlusstichtag geltenden Fassung an die technische Spezifikation für diese Datei erfüllt.
- beurteilen wir, ob die ESEF-Unterlagen eine inhaltsgleiche XHTML-Wiedergabe des geprüften Konzernabschlusses und des geprüften zusammengefassten Lageberichts ermöglichen.
- beurteilen wir, ob die Auszeichnung der ESEF-Unterlagen mit Inline XBRL-Technologie (iXBRL) nach Maßgabe der Artikel 4 und 6 der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der am Abschlusstichtag geltenden Fassung eine angemessene und vollständige maschinenlesbare XBRL-Kopie der XHTML-Wiedergabe ermöglicht.

ÜBRIGE ANGABEN GEMÄß ARTIKEL 10 EU-APRVO

Wir wurden von der Hauptversammlung am 19. Mai 2022 als Konzernabschlussprüfer gewählt. Wir wurden am 3. Oktober 2022 vom Aufsichtsrat beauftragt. Wir sind ununterbrochen seit dem Geschäftsjahr 2019 als Konzernabschlussprüfer der LPKF Laser & Electronics SE tätig.

Wir erklären, dass die in diesem Bestätigungsvermerk enthaltenen Prüfungsurteile mit dem zusätzlichen Bericht an den Prüfungsausschuss nach Artikel 11 EU-APrVO (Prüfungsbericht) in Einklang stehen.

Wir haben folgende Leistungen, die nicht im Jahresabschluss oder im zusammengefassten Lagebericht angegeben wurden, zusätzlich zur Abschlussprüfung für das geprüfte Unternehmen bzw. für die von diesem beherrschten Unternehmen erbracht:

Neben der Prüfung des Konzern- und Jahresabschlusses haben wir verschiedene Jahresabschlussprüfungen bei Tochterunternehmen durchgeführt. Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht des Vorjahres einer prüferischen Durchsicht unterzogen.

SONSTIGER SACHVERHALT – VERWENDUNG DES BESTÄTIGUNGSVERMERKS

Unser Bestätigungsvermerk ist stets im Zusammenhang mit dem geprüften Konzernabschluss und dem geprüften zusammengefassten Lagebericht sowie den geprüften ESEF-Unterlagen zu lesen. Der in das ESEF-Format überführte Konzernabschluss und zusammengefasste Lagebericht – auch die in das Unternehmensregister einzustellenden Fassungen – sind lediglich elektronische Wiedergaben des geprüften Konzernabschlusses und des geprüften zusammengefassten Lageberichts und treten nicht an deren Stelle. Insbesondere ist der ESEF-Vermerk und unser darin enthaltenes Prüfungsurteil nur in Verbindung mit den in elektronischer Form bereitgestellten geprüften ESEF-Unterlagen verwendbar.

VERANTWORTLICHER WIRTSCHAFTSPRÜFER

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Björn Kniese.

Hannover, den 16. März 2023

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Kniese

Wirtschaftsprüfer

gez. Meyer

Wirtschaftsprüfer

