

# TOMORROW'S TECHNOLOGY TODAY

VERGÜTUNGSBERICHT 2023

# 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 2023 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 Baker Tilly GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer inhaltlichen Prüfung unterzogen.

## 1. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

### 1.1 BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS 2022

Der nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung hat auf der Hauptversammlung eine Zustimmung von 39,66% der Stimmen erhalten und wurde damit nicht gebilligt. Der Aufsichtsrat befasste sich intensiv mit den Rückmeldungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern, die im Rahmen der Abstimmung über den Vergütungsbericht eingegangen waren. Die Hauptkritik betraf das für 2022 zugrundeliegende Vergütungssystem und die daraus resultierende Vergütung:

- Die Festvergütung überstieg die variable Vergütung in der Zielvergütung.
- Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergab, überstieg nicht den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen.
- Die langfristige variable Vergütung hatte die gleichen Erfolgsziele wie die kurzfristige variable Vergütung.
- Es bestand nicht die Möglichkeit, die gewährte langfristige variable Vergütung zurückzufordern (Claw Back).
- Es existierten keine Share Ownership Guidelines für die Mitglieder des Vorstands.

Der Aufsichtsrat hat die Kritikpunkte bei der Anpassung des Vergütungssystems wie nachfolgend beschrieben vollumfänglich berücksichtigt. Eine detailliertere Offenlegung soll zudem eine bessere Beurteilung des Zusammenhangs zwischen der Leistung von LPKF im jeweiligen Geschäftsjahr und der daraus resultierenden Vergütung ermöglichen.

## 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 damaligen 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 berücksichtigte der Aufsichtsrat auch das Feedback von Investoren und entsprechende Empfehlungen von Stimmrechtsberatern. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 97,65% der Stimmen gebilligt und trat rückwirkend für das Geschäftsjahr 2023 für alle Vorstandsmitglieder in Kraft.

Nachfolgend wird ein Überblick über die Kernelemente des überarbeiteten Vergütungssystems sowie die wesentlichen Änderungen und Ergänzungen zum 2022 angewendeten 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. Fortan beträgt das Verhältnis zwischen dem Zielbetrag für STI und LTI 40 % zu 60 % (bisher 50 % zu 50 %).

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

Der bisherige LTI war als Equity Deferral konzipiert und hatte die gleichen Erfolgsziele wie der STI. Dieser wird durch einen völlig neuen LTI ersetzt. Der neue LTI ist als Performance Stock Option Plan konzipiert, der sowohl an finanzielle Ziele als auch an ESG-Ziele geknüpft ist. Aus Sicht des Aufsichtsrats unterstützt die Nutzung eines Performance Stock Option Plans am besten die Unternehmensstrategie und die langfristige Entwicklung von LPKF. Im Einklang mit den Wachstumsambitionen von LPKF setzt die Nutzung eines Performance Stock Option Plans starke Anreize zur Steigerung des Unternehmenswerts und harmonisiert damit die Interessen des Vorstands und der Aktionäre von LPKF. Gleichzeitig wird durch die Berücksichtigung von Erfolgszielen sichergestellt, dass die Unternehmensstrategie ganzheitlich umgesetzt wird. Dazu gehört das Übertreffen relevanter Wettbewerber am Kapitalmarkt ebenso wie die Erreichung wesentlicher finanzieller und ESG-Ziele, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet sind. Somit setzt der Performance Stock Option Plan ausgewogene Anreize für die erfolgreiche langfristige Entwicklung 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 für jede Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Die Zielerreichung bei den beschriebenen Erfolgszielen wird über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen und steht im Einklang mit der mittelfristigen Planung von LPKF, wodurch die endgültige Anzahl der Performance Stock Options bestimmt wird. Die Performance Stock Options müssen für vier Jahre nach Zuteilung gehalten werden, wobei der Wert der Aktienoptionen von der Entwicklung des Aktienkurses abhängt. Somit können die Performance Stock Options 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 in der Regel in Aktien bedient. Der Aufsichtsrat hat in Ausnahmefällen die Möglichkeit, den LTI stattdessen in bar zu bedienen.

- Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen

Im Einklang mit den Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern gelten im Rahmen des überarbeiteten Vergütungssystems Malus- und Clawback-Regelungen für die variablen Vergütungskomponenten. 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 werden auch Share Ownership Guidelines (SOG) implementiert, um die Interessen des Vorstands und der Aktionäre stärker miteinander zu verknüpfen. Im Rahmen der Share Ownership Guideline sind 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 maßgeblichen Bruttogrundgehalts erreicht ist. Diese Aktien müssen bis zum Ende des Dienstverhältnisses gehalten werden. Als weitere Einschränkung können die Performance Stock Options aus dem LTI 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 Performance Stock Option Plans ein anderes Risikoprofil aufweist als der bisherige LTI, wurde die jährliche 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 dies 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 jährliche Maximalvergütung 2 Mio. EUR pro Vorstandsmitglied. Bei der Festlegung der Maximalvergütung hat der Aufsichtsrat auch die Höhe der Maximalvergütung in Unternehmen vergleichbarer Größe, Sektoren und Geografie berücksichtigt.

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

Bestandteil	Vergütungssystem in 2022	Vergütungssystem ab 2023	
erfolgsabhängig	kurzfristige variable Vergütung (STI)	Zielbetrag: 50% des Grundgehalts Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75% Unternehmensziele <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25% Umsatz</li> <li>• 25% ROCE</li> <li>• 25% EBIT-Marge</li> </ul> </li> <li>• 25% Persönliche Ziele</li> </ul>	Zielbetrag: 40% des Grundgehalts Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75% Unternehmensziele <ul style="list-style-type: none"> <li>• 37,5% Umsatz</li> <li>• 37,5% EBIT-Marge</li> </ul> </li> <li>• 25% Persönliche Ziele</li> </ul>
	langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp: Equity Deferral Zielbetrag: 50% des Grundgehalts Laufzeit: vier Jahre <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einjähriger Performancezeitraum</li> <li>• Dreijährige Aktienhaltefrist</li> </ul> Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analog STI</li> </ul>	Plantyp: Performance Stock Option Plan Zielbetrag: 60% des Grundgehalts Laufzeit: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vierjährige Wartezeit (hiervon ein dreijähriger Performance-Zeitraum)</li> <li>• Anschließend vierjähriger Ausübungszeitraum</li> </ul> Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% ROCE</li> <li>• 40% Relativer TSR</li> <li>• 20% ESG Ziele</li> </ul>
Andere Bestimmungen	Maximalvergütung	EUR 1,1 Mio. pro Vorstandsmitglied	EUR 2 Mio. pro Vorstandsmitglied
	Malus und Clawback	-	Performance- und Compliance-Malus-/Rückforderungsbestimmungen, die für alle variablen Vergütungskomponenten gelten.
	Share Ownership Guideline	-	SOG-Ziel: 100% des Bruttogrundgehalts Haltefrist: bis zum Ende der Dienstzeit Zusätzliche Bestimmungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jedes Jahr muss mind. 50% der Netto-STI-Auszahlung investiert werden, bis das SOG-Ziel erreicht ist.</li> <li>• Ausübbare Aktienoptionen aus dem LTI können nicht ausgeübt werden, bis das SOG-Ziel erreicht ist.</li> </ul>

### 1.3 PERSONELLE VERÄNDERUNGEN

Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine personellen Veränderungen im Vorstand von LPKF.

Die Amtszeit aller Aufsichtsratsmitglieder endete mit Beendigung der Hauptversammlung am 17. Mai 2023. Es waren damit Neuwahlen vorzunehmen. Auf Empfehlung seines Nominierungsausschusses wurden Herr Jean-Michel Richard, Herr Dr. Dirk Rothweiler sowie Herr Prof. Dr.-Ing. Ludger Overmeyer wiedergewählt. Frau Julia Kranenberg trat nicht zur Wiederwahl an. Für die Position von Frau Kranenberg wurde Frau Anka Wittenberg neu in den Aufsichtsrat gewählt. Zudem wurde Frau Alexa Hergenröther für die neu geschaffene Position im Aufsichtsrat gewählt.

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 20. Juli 2023 die folgenden Ausschüsse neu gebildet und personell besetzt:

- Prüfungs-, Risiko- und ESG-Ausschuss: Alexa Hergenröther (Vorsitzende), Jean-Michel Richard, Anka Wittenberg
- Vergütungs- und Nominierungsausschuss: Anka Wittenberg (Vorsitzende), Dirk Rothweiler, Jean-Michel Richard

- Strategieausschuss: Dirk Rothweiler (Vorsitzender), Alexa Hergenröther, Ludger Overmeyer

## 2. VERGÜTUNG DES VORSTANDS

### 2.1 GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergütung des Vorstands ist ein wichtiges Steuerungselement für die Umsetzung der Unternehmensstrategie und der Wachstumsambitionen von LPKF. Dazu gehört, die richtigen Anreize zu setzen, um die Unternehmensstrategie ganzheitlich zu implementieren und umzusetzen. Vor diesem Hintergrund umfassen die Erfolgsziele der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile Finanz- und Nachhaltigkeitsziele. Um den Fokus auf die langfristige Entwicklung von LPKF zu erhöhen, stellt der LTI den größten Teil der erfolgsabhängigen Vergütung dar. Um die Aktienkultur bei LPKF zu fördern und die Interessen des Vorstands und der Aktionäre sowie der Stakeholder in Einklang zu bringen, ist der LTI als aktienbasierter Vergütungsbestandteil ausgestaltet und es bestehen Share Ownership Guidelines für den Vorstand.

#### 2.1.1 VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat legt mit Beratung durch seinen Vergütungs- und Nominierungsausschuss 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 2023 gebilligt und gilt rückwirkend für das Geschäftsjahr 2023 sowie für alle neuen oder erneuerten Dienstverträge der Vorstandsmitglieder. Daher galt das aktuelle Vergütungssystem für beide Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023.

#### 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 2021 wurden als Peer Group die folgenden europäischen Unternehmen ähnlicher Größe vornehmlich aus der Halbleiterbranche sowie dem Bereich elektronische Ausrüstung herangezogen:

<b>Unternehmen, Standort</b>	<b>Unternehmen, Standort</b>
Aixtron, Deutschland	Manz, Deutschland
Basler, Deutschland	Mühlbauer, Deutschland
centrotherm, Deutschland	Nynomic, Deutschland
Comet, Schweiz	Oxford Instruments, Großbritannien
Dr. Hönle, Deutschland	PVA TePla, Deutschland
Elmos Semiconductor, Deutschland	SAF Holland, Deutschland
First Sensor, Deutschland	SMA Solar Technology, Deutschland
Isra Vision, Deutschland	SÜSS MicroTec, Deutschland
Jenoptik, Deutschland	technotrans, Deutschland
Judges Scientific, Großbritannien	Viscom, Deutschland
Lumibird, Frankreich	X-FAB Silicon Foundries, Belgien

Hauptkriterien für die Identifizierung geeigneter Peer Unternehmen waren Branche, Umsatz und Marktkapitalisierung. Basierend auf der damaligen Positionierung lag LPKF bei den Umsätzen im 25. Perzentil und bei der Marktkapitalisierung im 70. Perzentil.

Die Überarbeitung des Vergütungssystems und Festlegung der Höhe der Vorstandsvergütung beinhaltete im März 2023 auch die Betrachtung der Vorstandsvergütung in Relation zu den Vergütungsstrukturen innerhalb von LPKF. Dabei wurde die Entwicklung der Vorstandsvergütung mit der Vergütung des oberen Führungskreises (definiert als die erste Managementebene unterhalb des Vorstands) und der Vergütung der Belegschaft insgesamt (definiert als Durchschnittsvergütung der Vollzeitbeschäftigten der LPKF SE in Deutschland) verglichen. Dabei hat der Aufsichtsrat keine Anhaltspunkte für eine unangemessene Entwicklung und kein Erfordernis der Anpassung festgestellt.

### 2.1.3 ZIELVERGÜTUNG

Für jedes Vorstandsmitglied ist in seinem Dienstvertrag eine Zielvergütung festgelegt, die bei einer 100-prozentigen Zielerreichung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ausgezahlt 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.

## Zielvergütung

**Dr. Klaus Fiedler (CEO)**  
(seit 1. Januar 2022)

**Christian Witt (CFO)**  
(seit 1. September 2018)

	2023		2022		2023		2022	
	in T€	in %						
Grundgehalt	325	49	300	49	300	48	296	49
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	9	1	7	1	30	5	28	5
<b>erfolgsunabhängige Zielvergütung</b>	<b>334</b>	<b>50</b>	<b>307</b>	<b>50</b>	<b>330</b>	<b>52</b>	<b>324</b>	<b>53</b>
kurzfristige variable Vergütung (STI)	130	20	150	25	120	19	143	23
langfristige variable Vergütung (LTI)	195	30	150	25	180	29	143	23
<b>erfolgsabhängige Zielvergütung</b>	<b>325</b>	<b>50</b>	<b>300</b>	<b>50</b>	<b>300</b>	<b>48</b>	<b>286</b>	<b>47</b>
<b>Gesamtzielvergütung</b>	<b>659</b>	<b>100</b>	<b>607</b>	<b>100</b>	<b>630</b>	<b>100</b>	<b>610</b>	<b>100</b>

<sup>1)</sup> Die Werte zu Nebenleistungen geben die im Geschäftsjahr tatsächlich angefallenen Nebenleistungen wieder.

## 2.2 ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2023

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 über mehrere Jahre gemessen wird und aktienbasiert ist. Darüber hinaus sind Malus- und Clawback-Regelungen, Share Ownership Guidelines und eine Maximalvergütung wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems. Das Unternehmen bietet den Vorstandsmitgliedern keine Ruhegehalts- oder Vorruhegehaltsregelungen.

	Vergütungsbestandteil	Parameter	Zielsetzung
Erfolgsunabhängig	Grundgehalt	Auszahlung in gleichen monatlichen Raten am Ende eines jeden Monats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider</li> <li>• Sichert ein angemessenes Einkommen, um das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden.</li> </ul>
	Nebenleistungen	Sachbezüge, Dienstwagen (alternativ Barzulage oder Mietwagenflatrate), Versicherungsprämien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewährung von marktüblichen Zusatzleistungen, um ein attraktives Vergütungspaket zu bieten</li> </ul>
Erfolgsabhängig	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Zielbetrag: ca. 40% der erfolgsabhängigen Vergütung Planyp: Zielbonus Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75% Unternehmensziele               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 37,5% Umsatz</li> <li>• 37,5% EBIT-Marge</li> </ul> </li> <li>• 25% persönliche Ziele</li> </ul> Cap: 200% des Zielbetrags	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreize für die (Über-)Erreichung der jährlichen Unternehmensziele</li> <li>• Umsetzung wichtiger Meilensteine der Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeitsaspekte durch persönliche Ziele</li> <li>• Belohnung des individuellen Beitrags zu Erfolg und Nachhaltigkeit</li> </ul>
	Langfristige variable Vergütung (LTI)	Zielbetrag: ca. 60% der erfolgsabhängigen Vergütung Planyp: Performance Stock Option Plan Laufzeit: acht Jahre <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vierjährige Wartezeit (davon eine dreijährige Performanceperiode)</li> <li>• Vierjähriger Ausübungszeitraum</li> </ul> Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% Relativer TSR</li> <li>• 40% ROCE</li> <li>• 20% ESG-Ziele</li> </ul> Ausübungspreis: durchschnittlicher Schlusskurs während der letzten 30 Handelstage vor Zuteilung Cap: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die endgültige Anzahl der Performance Stock Options ist auf 150% der vorläufig zugeteilten Performance Stock Options begrenzt.</li> <li>• Die Auszahlung ist durch die Maximalvergütung begrenzt.</li> </ul> Bedienung: in Aktien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung des langfristigen Wachstums von LPKF und Anreiz zur Schaffung von langfristigem Shareholder Value</li> <li>• Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre</li> <li>• Anreiz für die (Über-) Erreichung langfristiger Finanz- und Nachhaltigkeitsziele</li> <li>• Förderung der Aktienkultur bei LPKF</li> </ul>
Sonstige zentrale Regelungen	Maximalvergütung	2 Mio. EUR für jedes Vorstandsmitglied	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrenzung der Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr</li> </ul>
	Share Ownership Guidelines	SOG-Ziel: 100% der Brutto-Grundvergütung 2022 Aufbau: Verpflichtung zur Investition in LPKF-Aktien in Höhe von mindestens 50% der Netto-STI-Auszahlung pro Jahr, bis das SOG-Ziel erreicht ist Bedingung: Performance Stock Options können erst ausgeübt werden, wenn das SOG-Ziel erreicht ist	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre</li> <li>• Förderung der Aktienkultur bei LPKF</li> </ul>
	Malus / Clawback	Teilweise oder vollständige Reduktion / Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung möglich Sowohl Compliance-Malus und –Clawback als auch Performance-Clawback implementiert	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der Position des Aufsichtsrats bei fehlerhaften Abschlüssen und vorsätzliche groben Verletzungen wesentlicher Pflichten durch ein Vorstandsmitglied</li> </ul>
	Abfindungs-Cap	Maximale Abfindungszahlungen von zwei Jahresgrundvergütungen; darf die Vergütung für die verbleibende Vertragslaufzeit nicht überschreiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhindert unangemessen hohe Zahlungen aufgrund einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages</li> </ul>
	Betriebliche Altersversorgung	Keine betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder und damit keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen	

## 2.3 ANWENDUNG DER VERGÜTUNGSKOMPONENTEN IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Nachfolgend werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2023 im Detail erläutert.

### 2.3.1 ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

#### 2.3.1.1 GRUNDVERGÜTUNG

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Grundvergütung, die in gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils zum Ende eines Monats ausgezahlt wird. Sie wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und bei Bedarf angepasst.

Die Grundvergütung erhöhte sich auf Basis vertraglicher Vereinbarung im Geschäftsjahr um 25.000 € bei Herrn Dr. Fiedler und um 15.000 € bei Herrn Witt. Der Aufsichtsrat erachtet dies als notwendig, um den Vorstandsmitgliedern eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten, um auch in Zukunft herausragende Persönlichkeiten gewinnen und langfristig an das Unternehmen binden zu können.

#### 2.3.1.2 NEBENLEISTUNGEN

Zusätzlich zum Grundgehalt werden jedem Vorstandsmitglied Nebenleistungen gewährt. Diese Leistungen umfassen firmenseitig gewährte Sachbezüge, die Nutzung eines Dienstwagens, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und zu sonstigen Versicherungen sowie die Übernahme weiterer Kosten im marktüblichen Rahmen.

Der Dienstwagen steht auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Alternativ zum Dienstwagen kann den Vorstandsmitgliedern auch ein Barzuschuss oder eine Mietwagenpauschale angeboten werden.

Im Geschäftsjahr 2023 bestand zudem eine Directors & Officers (D&O-)Versicherung für die Vorstandsmitglieder mit einem Selbstbehalt gemäß Aktiengesetz.

### 2.3.2 ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

#### 2.3.2.1 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

##### **Funktionsweise**

Der STI ist als Zielbonus konzipiert und sein Zielbetrag ist auf rund 40 % der erfolgsabhängigen Vergütung festgelegt. Der Auszahlungsbetrag hängt von der Erreichung der Unternehmensziele, die auf der finanziellen Leistung der Gesellschaft basieren, und von der Erreichung persönlicher Ziele ab.

Die Unternehmensziele setzen sich aus zwei zentralen Finanzkennzahlen zur Unternehmenssteuerung von LPKF zusammen und sind mit 75 % (je 37,5 %) gewichtet:

- Umsatz gemäß dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss von LPKF

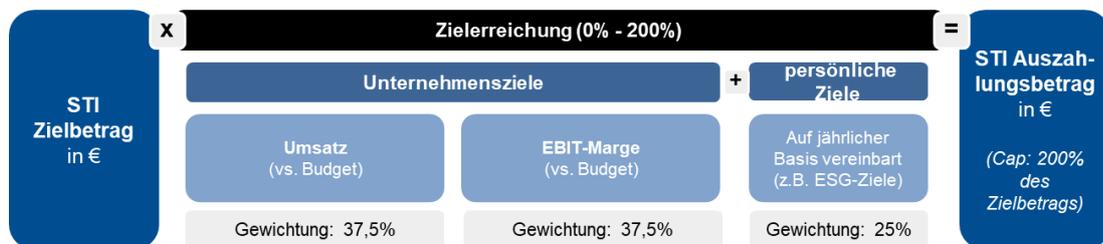
- Konsolidiertes operatives EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern) in Prozent des Konzernumsatzes gemäß dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss von LPKF (EBIT-Marge)

Die persönlichen Ziele für das jeweilige Vorstandsmitglied sind mit 25 % gewichtet und werden jährlich zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vereinbart. Es können bis zu vier persönliche Ziele festgelegt werden. Die Verwendung persönlicher Ziele ermöglicht es dem Aufsichtsrat, Anreize für wichtige strategische Ziele zu schaffen, die auch nicht-finanzieller Natur sein können, wie z. B. environmental (Umwelt), social (Soziales) oder governmental (Governance) Aspekte (ESG-Ziele). 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 des unteren Schwellenwertes: 0 %
- Gleich dem Unteren Schwellenwert: 25 %
- Zielwert: 100 %
- Gleich dem oberen Schwellenwert: 200 %
- Oberhalb des oberen Schwellenwertes: 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 2023

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 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 % Zielerreichung)	Ziel (100 % Zielerreichung)	Obergrenze (200 % Zielerreichung)	Zielerreichung
Umsatz (T€)	Ist: 124.337 125.000	140.254	147.900	0%
Operative EBIT-Marge	Ist: 3,8% 4%	6%	8%	0%
<b>Unternehmensziele:</b>				<b>0%</b>

Auf Grundlage der Zielerreichung bei den einzelnen Leistungskriterien beträgt die Zielerreichung für die Unternehmensziele für das Geschäftsjahr 2023 0%.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten persönlichen Ziele für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 aufgeführt:

Name	Persönliche Ziele	Bewertung	Zielerreichung
Dr. Klaus Fiedler	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erreichen definierter Meilensteine bei der Entwicklung, Abstimmung und Einführung eines Strategierahmens und von Unternehmenswerten</li> <li>Erreichen definierter Meilensteine bei der Entwicklung, Abstimmung und Umsetzung einer Marketing- und Markenstrategie, einer IP-Strategie sowie einer Organisationsstruktur zur Verbesserung der operativen Leistung</li> <li>Erreichen definierter Meilensteine bei der Ausarbeitung einer ESG-Strategie, bei der Verbesserung der CO2-Bilanz sowie bei der Stärkung der Personalentwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ziel übertroffen</li> <li>Ziel erreicht</li> <li>Ziel teilweise erreicht</li> </ul>	105%
Christian Witt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung der Fixkosten vs. Budget</li> <li>Erreichen definierter Meilensteine bei der Inbetriebnahme eines ERP-Systems, beim Aufbau einer neuen BI-Landschaft sowie bei der Implementierung einer Kundenzufriedenheitsumfrage und einer Prozessverantwortlichenstruktur</li> <li>Erreichen definierter Meilensteine bei der Ausweitung des Shared Services Ansatzes, der Verbesserung der Aktionärsstruktur und bei der Planung und Analyse nach Produktlinien</li> <li>Erreichen definierter Meilensteine bei der Ausarbeitung einer ESG-Strategie, bei der Verbesserung der CO2-Bilanz sowie bei der Stärkung der Personalentwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ziel teilweise erreicht</li> <li>Ziel deutlich übertroffen</li> <li>Ziel erreicht</li> <li>Ziel teilweise erreicht</li> </ul>	71%

Auf der Grundlage der Bewertung des Aufsichtsrats beträgt die Zielerreichung für die persönlichen Ziele für Klaus Fiedler 105% und für Christian Witt 71%.

Auf Basis der individuellen Zielbeträge sowie der Zielerreichung bei den Unternehmens- und persönlichen Zielen ergeben sich folgende Auszahlungen aus dem STI für das Geschäftsjahr 2023:

## STI Auszahlung 2023

## STI Auszahlung für das Geschäftsjahr 2023

	Zielbetrag in T€	Zielerreichung			Auszahlungs- betrag in T€
		Unterneh- mensziele (Gewichtung: 75%)	Persönliche Ziele (Gewichtung: 25%)	Insgesamt	
Dr. Klaus Fiedler	130	0%	105%	26%	34
Christian Witt	120	0%	71%	18%	21

Die Auszahlung erfolgt im April 2024.

## 2.3.2.2 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)

**Funktionsweise**

Der LTI ist als Performance Stock Option Plan gestaltet, der auf einer jährlichen Basis mit einem Zielbetrag von rund 60 % der erfolgsabhängigen Vergütung und einer Planlaufzeit von acht Jahren zugeteilt wird.

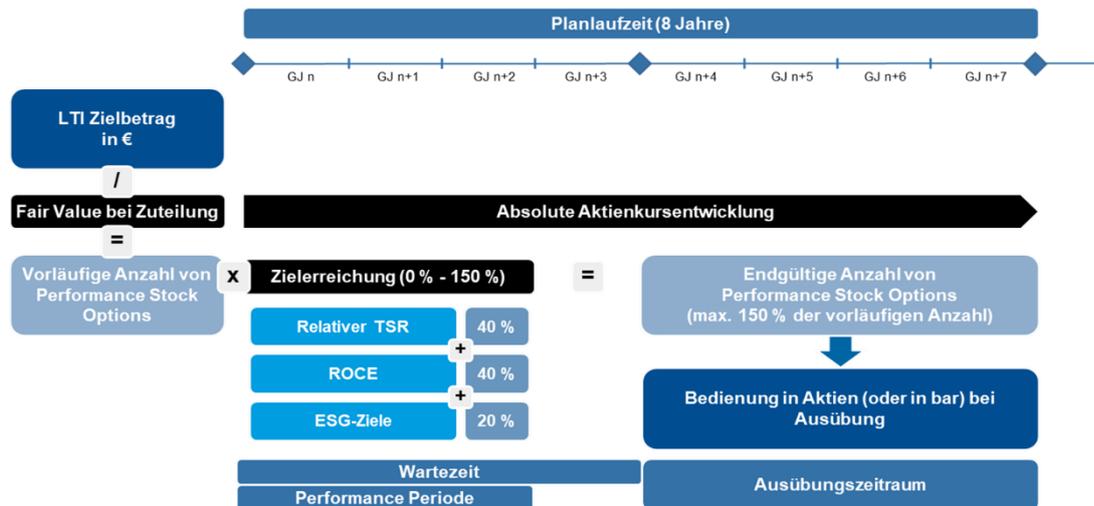
Zu Beginn der LTI-Tranche wird den Vorstandsmitgliedern eine vorläufige Anzahl von Performance Stock Options (PSO) zugeteilt, die sich aus der Division des LTI-Zielbetrags durch den Fair Value einer Performance Stock Option bei Zuteilung ergibt.

Die endgültige Anzahl der Performance Stock Options hängt von der Erreichung finanzieller und ESG-Zielen während einer dreijährigen Performance Periode ab. Als finanzielle Ziele hat der Aufsichtsrat die Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) von LPKF im Vergleich zu einer individuell festgelegten Peer Group und den ROCE (Return on Capital Employed) festgelegt, beide mit einer Gewichtung von 40 %. Die ESG-Ziele sind mit 20 % gewichtet und werden jährlich für jede LTI-Tranche anhand eines vordefinierten ESG-Kriterienkatalogs festgelegt. Die endgültige Anzahl der Performance Stock Options kann zwischen 0 % und 150 % der vorläufigen Anzahl der Performance Stock Options liegen. Die vorläufig zugeteilten Performance Stock Options müssen vier Jahre lang gehalten werden („Wartezeit“). An die Wartezeit schließt sich ein vierjähriger Ausübungszeitraum an. Die endgültige Anzahl der Performance Stock Options kann dementsprechend frühestens vier Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausgeübt werden.

Jede Performance Stock Option hat bei Ausübung einen Wert in Höhe der Differenz zwischen dem Kurs der LPKF-Aktie am Tag der Ausübung und dem durchschnittlichen Schlusskurs der LPKF-Aktie während der letzten 30 Handelstage vor dem Tag der Zuteilung („Ausübungspreis“). Neben der Begrenzung der endgültigen Anzahl der Performance Stock

Options ist der Auszahlungswert jeder LTI-Tranche durch die im Kapitel „Maximalvergütung“ definierte Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt.

Vor dem Hintergrund der Ablehnung einer bedingten Kapitalerhöhung zur Bedienung von Bezugsrechten durch die Hauptversammlung 2023, hat der Aufsichtsrat beschlossen, von der im Vergütungssystem angelegten Ausnahmeregelung Gebrauch zu machen und den LTI 2023 in bar zu bedienen. Im Berichtsjahr handelt es sich daher um virtuelle Performance Stock Options.



### Zuteilungen aus dem Long Term Incentive (LTI) im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 wurde den Vorstandsmitgliedern am 24.10.2023 eine Tranche des LTI zugeteilt („LTI 2023“).

LTI 2023 - 2030						
Überblick LTI 2023 - 2030						
	LTI Zielbetrag in T€	Fair Value bei Zuteilung in €	Anzahl vorläufige PSO	minimale Anzahl PSO	maximale Anzahl PSO	Ausübungspreis in €
Dr. Klaus Fiedler	195	1,02	191.177	0	286.766	6,93
Christian Witt	180	1,15	156.522	0	234.783	6,93

Die Zielerreichung für den LTI richtet sich nach den finanziellen Leistungskriterien Total Shareholder Return (TSR) und Return on Capital Employed (ROCE) sowie nach Nachhaltigkeitszielen.

Der TSR stellt die Rendite der LPKF-Aktie dar, wobei der Aktienkurs unter der Annahme reinvestierter Dividenden berücksichtigt wird. Die TSR-Performance von LPKF wird im Vergleich zur folgenden, vom Aufsichtsrat festgelegten Peer Group gemessen, die sich aus ausgewählten Wettbewerbern zusammensetzt:

Unternehmen, Standort	Unternehmen, Standort
Aixtron, Deutschland	Manz, Deutschland
Basler, Deutschland	SMA Solar Technology, Deutschland
centrotherm, Deutschland	SÜSS MicroTec, Deutschland
Comet, Schweiz	technotrans, Deutschland
Dr. Hönle, Deutschland	Viscom, Deutschland

Zur Messung der relativen TSR-Performance wird die TSR-Performance von LPKF und der Vergleichsunternehmen über die dreijährige Performance Periode in ein Ranking gebracht. Die Zielerreichung wird in Abhängigkeit von der sich daraus ergebenden Positionierung von LPKF innerhalb der Peer Group berechnet.

Der ROCE bezieht sich auf das Verhältnis zwischen dem konsolidierten operativen EBIT und dem eingesetzten Kapital. Maßgeblich ist der durchschnittliche ROCE über die drei Geschäftsjahre der Performance Periode. Der Aufsichtsrat hat vor Beginn der Zuteilung einen Zielwert sowie einen unteren und oberen Schwellenwert festgelegt. Die Zielerreichung wird auf der Grundlage des tatsächlichen Dreijahresdurchschnitts des ROCE berechnet.

Neben den finanziellen Leistungskriterien werden beim LTI zu 20% ESG-Ziele berücksichtigt, um die Nachhaltigkeitsstrategie von LPKF fest in das Vergütungssystem des Vorstands zu implementieren. Dafür hat der Aufsichtsrat vor Ausgabe der im Berichtsjahr zugeteilten LTI-Tranche 2023 aus einem Kriterienkatalog die folgenden zwei gleich gewichteten konkreten ESG-Ziele im Sinne von Leistungskriterien ausgewählt, die sich auf die Kriterien Recyclingquote und Mitarbeiterengagement beziehen:

- Steigerung der durchschnittlichen Recyclingquote auf Konzernebene während der Performanceperiode auf 75% (Gewichtung 10%)
- Steigerung des Anteils von geschäftskritischen Positionen mit mindestens einem potenziellen Nachfolger, der innerhalb von sechs Monaten einsatzbereit wäre, auf Konzernebene auf 30% (Gewichtung 10%)

#### LTI 2023 - 2030

##### Ziel- und Schwellenwerte LTI 2023 - 2030

	Gewichtung	Untergrenze (50% Ziel- erreichung)	Zielwert (100% Ziel- erreichung)	Obergrenze (150% Zielerreichung)
TSR	40%	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
	Gewichtung	Untergrenze (0% Ziel- erreichung)	Zielwert (100% Ziel- erreichung)	Obergrenze (150% Zielerreichung)

ROCE	40%	8%	12%	16%
ESG: Recyclingquote	10%	70%	75%	80%
ESG: Anteil geschäftskritischer Positionen mit Nachfolger	10%	25%	30%	35%

### **Gewährte und geschuldete Vergütung aus langfristiger variabler Vergütung im Geschäftsjahr 2023**

Aufgrund der Umstellung eines ehemaligen LTI mit dreijährigem Performance-Zeitraum auf einen LTI mit einjährigem Performancezeitraum im Geschäftsjahr 2021 ist die Auszahlung aus zwei LTI-Tranchen, die in unterschiedlichen Geschäftsjahren zugeteilt wurden, als im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung zu berücksichtigen.

#### **LTI 2022 (nicht mehr in Kraft)**

Der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilte LTI ("LTI 2022") basierte auf einem früheren, zu diesem Zeitpunkt bestehenden Vergütungssystem und war an die Gesamtzielerreichung des STI für das jeweilige Geschäftsjahr sowie an die Aktienkursentwicklung der nachfolgenden drei Jahre gekoppelt. Die abschließende Bewertung aller Leistungskriterien für den LTI 2022 konnte erst nach dem ersten Quartal 2023 erfolgen. Die aus dem LTI 2022 resultierende Vergütung ist daher als im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG anzusehen. Der betreffende LTI-Plan lässt sich wie folgt zusammenfassen: Der LTI wurde in jährlichen Tranchen mit einem Zielbetrag von 50% des Grundgehalts zugeteilt.

Der Zielbetrag des jeweiligen Zuteilungsjahres wurde mit einem Performancefaktor multipliziert, welcher der Gesamtzielerreichung des STI im Zuteilungsjahr entspricht (Performancebetrag). Die absolute Aktienkursentwicklung diente als zusätzliches Erfolgsziel, das in Form eines zweiten Multiplikators umgesetzt wurde. Dieser Multiplikator errechnete 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 war auf maximal 300% des Zielbetrags begrenzt und wurde in bar ausgezahlt. Der aus dem LTI erhaltene Nettobetrag musste unmittelbar im Anschluss in LPKF-Aktien investiert werden. Diese Aktien mussten nach dem Kauf mindestens drei Jahre gehalten werden.

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

Die Aktienkursausübungshürde für den LTI 2022 wurde nicht erreicht. Sowohl der durchschnittliche Aktienkurs im vierten Quartal 2022 (9,74 EUR) als auch der

durchschnittliche Aktienkurs im ersten Quartal 2023 (Endaktienkurs: 11,42 EUR) lagen unter 90 % des durchschnittlichen Aktienkurses im ersten Quartal 2022 (Startaktienkurs: 16,05 EUR). Daher erfolgte keine Auszahlung aus dem LTI 2022.

## LTI 2022

## Überblick LTI 2022

	LTI Zielbetrag in T€	STI Gesamtzieelerreichung 2022	Endkurs / Startkurs	Ausübungshürde erfüllt?	LTI Auszahlungsbetrag in T€
Dr. Klaus Fiedler	150	74%	61%	Nein	0
Christian Witt	143	78%	61%	Nein	0

**LTI 2020-2022 (nicht mehr in Kraft)**

Der im Geschäftsjahr 2020 zugeteilte LTI ("LTI 2020 - 2022") basierte auf einem früheren, zu diesem Zeitpunkt bestehenden Vergütungssystem und war an ein wertorientiertes Leistungskriterium („Wertbeitrag“) sowie an die absolute Aktienkursentwicklung gekoppelt. Die abschließende Bewertung aller Leistungskriterien für den LTI –2020-2022 konnte erst nach dem ersten Quartal 2023 erfolgen. Die aus dem LTI –2020-2022 resultierende Vergütung ist daher als im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG anzusehen. Der betreffende LTI-Plan lässt sich wie folgt zusammenfassen: Den Vorstandsmitgliedern wurden jährlich fiktive Aktien, sogenannte Phantom Stocks, auf vorläufiger Basis zugeteilt. Die Anzahl der vorläufig zugeteilten Phantom Stocks entsprach dem individuellen Zielbetrag, dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der LPKF-Aktie im ersten Quartal des Zuteilungsjahres. Die Laufzeit des Plans betrug drei Jahre. Nach Ablauf der Planlaufzeit hatte das Vorstandsmitglied Anspruch auf einen Auszahlungsbetrag, der von der endgültigen Anzahl der Phantom Stocks abhängig ist. Die endgültige Anzahl der Phantom Stocks ergab 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 ergab einen Performancefaktor von 1. Je volle 1 Mio. € Wertbeitrag über bzw. unter diesem Zielwert ergab eine Zunahme bzw. Abnahme des Performancefaktors um 10%. Der Auszahlungsbetrag wiederum ergab 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 folgte. Ein vollständiger Anspruch ergab sich nur, wenn der durchschnittliche Aktienkurs im Auszahlungsjahr größer war als der durchschnittliche Aktienkurs im Zuteilungsjahr und das Dienstverhältnis des jeweiligen Vorstandsmitglieds nicht vor Ende der Planlaufzeit endete. Die Höhe der Auszahlung war auf das Vierfache des Zielbetrags begrenzt.

Der Leistungszeitraum der Tranche 2020 begann am 1. Januar 2020 und umfasste insgesamt drei Geschäftsjahre (2020 bis 2022). Der in den betreffenden Geschäftsjahren tatsächlich erzielte durchschnittliche Wertbeitrag betrug -2.148 TEUR, was zu einer Zielerreichung von 10 % führte.

## LTI 2020 - 2022

## Zielerreichung LTI 2020 - 2022

	Untergrenze (0% Ziel- erreichung)	Zielwert (100% Ziel- erreichung)	Obergrenze (200% Ziel- erreichung)	Ist-Wert	Ziel- erreichung
Wertbeitrag 2020 - 2022 (in T€)	-3.411	7.589	18.589	-2.148	10%

Die Aktienkursausübungshürde für den LTI 2020-2022 wurde nicht erreicht. Der durchschnittliche Aktienkurs im ersten Quartal 2023 (Endaktienkurs: 11,42 EUR) lag unter dem durchschnittlichen Aktienkurs im ersten Quartal 2020 (Startaktienkurs: 19,18 EUR). Daher erfolgte keine Auszahlung aus dem LTI 2020-2022.

## LTI 2020 - 2022

## Überblick LTI 2020 - 2022

	LTI Zielbetr ag in T€	durchsc hn. Aktienk urs in Q1 2020 in €	Anzahl vorläufi ger Phanto m Stocks	Ziel- erreichu ng	Anzahl finaler Phanto m Stocks	durchsc hn. Aktienk urs in Q1 2023 in €	Auszahlun gs-betrag in T€
Christian Witt	65	19,18	3.389	10%	339	11,42	0

#### 2.4 HÖCHSTGRENZEN DER VERGÜTUNG („CAP“) UND MAXIMAL- VERGÜTUNG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind die erfolgsabhängigen Vergütungselemente nach oben begrenzt. Der STI ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt und die maximale Anzahl der Performance Stock Options ist auf 150 % der ursprünglich zugeteilten Performance Stock Options begrenzt.

Zum anderen ist die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, d. h. die Summe aus erfolgsunabhängiger Vergütung – Grundgehalt und Nebenleistungen – und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen – STI und LTI – durch die Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt. Die Maximalvergütung begrenzt die für ein Geschäftsjahr ausgezahlte Gesamtvergütung, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt. Sie stellt somit auch eine absolute Grenze für die mögliche Auszahlung des LTI dar.

Die Maximalvergütung ist auf 2.000.000 EUR für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Wie aus der Tabelle „gewährte und geschuldete Vergütung“ ersichtlich ist, wurde die im

Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung von 2.000.000 EUR für alle Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 eingehalten.

## 2.5 AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN (SHARE OWNERSHIP GUIDELINES)

Um die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre weiter anzugleichen und die Aktienkultur bei LPKF zu stärken, sieht das Vergütungssystem Share Ownership Guidelines (SOG) vor. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet 100 % der Brutto-Grundvergütung in LPKF-Aktien zu investieren (SOG-Ziel) und diese Aktien bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand bzw. bis zum Beginn einer Freistellung von der Dienstverpflichtung zu halten. Grundlage für die Ermittlung des SOG-Ziels ist grundsätzlich die Brutto-Grundvergütung zu Beginn der Dienstzeit als Vorstandsmitglied oder die Brutto-Grundvergütung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der SOG.

Für Herrn Dr. Fiedler wurde ein SOG-Ziel von 300.000 EUR vereinbart. Dieser Betrag entspricht 100% der Brutto-Grundvergütung zu Beginn der Dienstzeit als Vorstandsvorsitzender im Geschäftsjahr 2022. Abweichend von den Regelungen des Vergütungssystems wurde mit Herrn Witt ein SOG-Ziel von 285.000 EUR vereinbart. Dieser Wert entspricht ebenfalls der Brutto-Grundvergütung des Geschäftsjahres 2022 (ohne Zusatzvergütung für die temporäre Übernahme der Funktion des Vorstandsvorsitzenden).

Bis zum Erreichen des SOG-Ziels müssen die Vorstandsmitglieder mindestens 50 % der Netto-STI-Auszahlung pro Jahr investieren. Als weitere Einschränkung können die Vorstandsmitglieder Performance Stock Options aus dem LTI nur ausüben, wenn das SOG-Ziel erreicht ist, auch wenn die Wartezeit für diese Performance Stock Options bereits abgelaufen ist.

Die SOG traten für beide Vorstandsmitglieder zum 01.01.2023 in Kraft. Maßgeblich für die jährliche Erwerbsverpflichtung sind STI-Auszahlungen, die erstmalig für das Geschäftsjahr 2023 im April 2024 zur Auszahlung gelangen.

## 2.6 MALUS / CLAWBACK

Das Vergütungssystem für den Vorstand enthält zudem Malus- und Clawback-Regelungen. Der Aufsichtsrat hat unter bestimmten Voraussetzungen das Recht, noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütung zu kürzen (Malus) oder bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütung zurückzufordern (Clawback).

Wurde die erfolgsabhängige Vergütung auf der Grundlage eines fehlerhaften Jahresabschlusses ermittelt und ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat die Differenz zur entsprechenden erfolgsabhängigen Vergütung, die auf der Grundlage eines berechtigten Jahresabschlusses ermittelt wurde, zurückfordern.

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied eine vorsätzliche Pflichtverletzung in Form von

- einer Nichteinhaltung wesentlicher Bestimmungen des LPKF-Verhaltenskodexes und/oder einer wesentlichen Pflicht aus dem Dienstvertrag oder

- einer wesentlichen Verletzung von Sorgfaltspflichten im Sinne von § 93AktG

begeht, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen eine erfolgsabhängige Vergütung herabsetzen oder zurückfordern.

Die Möglichkeit, bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungen zurückzufordern, gilt für Auszahlungen, die nicht länger als drei Jahre zurückliegen.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2023 keinen Anlass festgestellt, um von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren oder zurückzufordern.

## 2.7 VERGÜTUNGSBEZOGENE VORGÄNGE

### 2.7.1 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.

#### 2.7.1.1 ABFINDUNG

Die Vorstandsdienstverträge können Abfindungszahlungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft ohne durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund oder für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied aus einem von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund vorsehen. In diesem Fall kann das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresgrundvergütungen erhalten, höchstens jedoch in Höhe der nach Ablauf der Kündigungsfrist für die Restlaufzeit des Vertrages geschuldeten Vergütung. Diese Abfindung wird auf eine etwaige Karenzentschädigung, welche im Zusammenhang mit dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot gewährt werden kann, angerechnet.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund, den das Vorstandsmitglied zu vertreten hat oder aufgrund einer selbst veranlassten Beendigung durch ein Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund, den die Gesellschaft zu vertreten hat, sehen die Vorstandsdienstverträge keine Abfindungszahlungen vor. Darüber hinaus verfallen alle unverfallbaren und verfallbaren Performance Stock Options, die im Rahmen des LTI zugeteilt wurden, entschädigungslos. 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 2023 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.

#### 2.7.1.2 KONTROLLWECHSEL

Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder ein einmaliges Sonderkündigungsrecht mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende und die Möglichkeit, ihr Mandat zum Kündigungstermin niederzulegen. Wird der Vertrag auf diese Weise gekündigt, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf die zuvor beschriebene Abfindung.

Für Performance Stock Options, die zum Zeitpunkt der Beendigung bereits unverfallbar sind, gelten weiterhin die vertraglich vereinbarten Bestimmungen, Termine und Haltefristen. Für den Fall, dass der LTI nicht in einer vernünftigen Weise fortgeführt werden kann, z. B. im Falle eines Delistings, können andere Regelungen gelten.

#### 2.7.1.3 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.

#### 2.7.1.4 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 Grundvergütung zu zahlen. Auf die Karenzentschädigung sind sonstige Zahlungen von LPKF an das Vorstandsmitglied, wie z.B. Übergangsgelder und Abfindungen, anzurechnen.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde keine Entschädigung aufgrund eines Wettbewerbsverbots gezahlt.

#### 2.7.1.5 RUHEGELTALS- UND VORRUHESTANDSREGELUNGEN

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

Für die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands gab es daher keine Altersversorgungszusagen.

#### 2.7.1.6 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.

Endet die Bestellung durch dauerhafte Invalidität oder Tod, werden alle laufenden LTI-Tranchen sofort ausgezahlt.

#### 2.7.2 LEISTUNGEN DRITTER

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

#### 2.7.3 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.

### 2.8 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2023

#### 2.8.1 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 2023 ausgewiesene Vergütung zusammen aus:

- Im Geschäftsjahr 2023 gezahltes Grundgehalt.
- Erhaltene Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2023.
- Für das Geschäftsjahr 2023 festgelegter STI, der im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt wird.
- LTI 2022 sowie LTI –2020-2022, beide basierend auf Leistungskriterien, die am Ende des ersten Quartals 2023 endeten und im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung anstanden.

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

	Dr. Klaus Fiedler (CEO) (seit 1. Januar 2022)				Christian Witt (CFO) (seit 1. September 2018)			
	2023		2022		2023		2022	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt	325	88%	300	72%	300	85%	296	60%
Nebenleistungen	9	2%	7	2%	30	9%	28	6%
<b>erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>334</b>	<b>91%</b>	<b>307</b>	<b>73%</b>	<b>330</b>	<b>94%</b>	<b>324</b>	<b>65%</b>
kurzfristige variable Vergütung (STI)								
STI 2022	-	-	111	27%	-	-	111	22%
STI 2023	34	9%	-	-	21	6%	-	-
langfristige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2019 - 2021	-	-	-	-	-	-	62	12%
LTI 2020 - 2022	-	-	-	-	0	0%	-	-
LTI 2021	-	-	-	-	-	-	0	0%
LTI 2022	0	0%	-	-	0	0%	-	-
<b>erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>34</b>	<b>9%</b>	<b>111</b>	<b>27%</b>	<b>21</b>	<b>6%</b>	<b>173</b>	<b>35%</b>
<b>gewährte und geschuldete Gesamtvergütung gem. § 162 AktG</b>	<b>368</b>	<b>100%</b>	<b>418</b>	<b>100%</b>	<b>351</b>	<b>100%</b>	<b>497</b>	<b>100%</b>

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

#### 2.8.2 FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine gemäß § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung an frühere Vorstandsmitglieder.



### 3. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Höhe der Aufsichtsratsvergütung wurde mit Unterstützung eines externen, unabhängigen Experten hinsichtlich der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit überprüft. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse sind Vorstand und Aufsichtsrat zu dem Schluss gekommen, dass eine Anpassung notwendig ist, um die Angemessenheit und Wettbewerbsfähigkeit der Aufsichtsratsvergütung sicherzustellen. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 97,45% der Stimmen gebilligt und trat am 18. Mai 2023 in Kraft.

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

Vergütungssystem in 2022				Vergütungssystem ab 2023			
<b>Feste Grundvergütung</b>	Aufsichtsratsvorsitz	EUR 64.000		Aufsichtsratsvorsitz	EUR 70.000		
	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitz	EUR 48.000		Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitz	EUR 52.500		
	Aufsichtsratsmitglied	EUR 32.000		Aufsichtsratsmitglied	EUR 35.000		
	Verhältnis		2 : 1,5 : 1	Verhältnis			2 : 1,5 : 1
<b>Ausschussvergütung</b>			Vorsitz	Mitglied			
	Prüfungsausschuss	EUR 5.000	--	Prüfungs-, Risiko- & ESG-Ausschuss	EUR 15.000	EUR 7.500	
	Nominierungsausschuss	EUR 3.500	--	Vergütungs- und Nominierungsausschuss	EUR 10.000	EUR 5.000	
	Vergütungs- und ESG-Ausschuss	EUR 3.500	--	Strategieausschuss	EUR 10.000	EUR 5.000	
<b>Sitzungsgeld</b>	EUR 1.000 für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und EUR 500 für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsratsausschusses, gleich ob persönlich, telefonisch oder virtuell. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.						

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

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 18 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 durch eine höhere Grundvergütung angemessen berücksichtigt. Daneben wird auch der höhere zeitliche Aufwand für die Mitgliedschaft in den Ausschüssen des Aufsichtsrats durch eine zusätzliche Vergütung angemessen berücksichtigt. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält aufgrund des höheren Arbeitsaufwands sowie der zusätzlichen Verantwortung eine höhere zusätzliche Vergütung. Dabei wird zwischen dem Prüfungs-, Risiko- und ESG-Ausschuss und anderen Ausschüssen differenziert.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Grundvergütung in Höhe von EUR 35.000. Der Vorsitzende des

Aufsichtsrats erhält den doppelten (EUR 70.000) und der Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag (EUR 52.500) der festen Grundvergütung. Mitglieder des Prüfungs-, Risiko- und ESG-Ausschusses erhalten eine zusätzliche Vergütung in Höhe von EUR 7.500 und Mitglieder anderer Ausschüsse erhalten jeweils eine zusätzliche Vergütung in Höhe von EUR 5.000. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses erhält jeweils den doppelten Betrag der zusätzlichen Vergütung

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 oder eine Mitgliedschaft in einem Ausschuss innehaben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Teilnahme – gleich ob persönlich, telefonisch oder virtuell – an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von EUR 1.000 und an einer Sitzung seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld von EUR 500. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden ferner alle Auslagen und die auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer 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 2023**

Nachfolgend wird die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dargestellt.

gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG - Aufsichtsratsmitglieder

	Festvergütung			Ausschussvergütung			Sitzungsgeld			Gesamtvergütung	
	2023		2022	2023		2022	2023		2022	2023	2022
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in T€	
Jean-Michel Richard (Vorsitzender)	68	81 %	64	10	12 %	5	7	8%	0	84	69
Dr. Dirk Michael Rothweiler (Stellvertretender Vorsitzender)	51	74 %	48	11	16 %	4	7	10 %	0	68	52
Prof. Ludger Overmeyer	34	78 %	32	4	9%	0	6	13 %	0	43	32
Alexa Hergenröther (seit 08. Juni 2023)	20	56 %	-	10	27 %	-	6	16 %	-	36	-
Anka Wittenberg (seit 17. Mai 2023)	23	59 %	-	10	26 %	-	6	15 %	-	40	-
Julia Kranenberg (bis 17. Mai 2023)	12	90 %	32	1	10 %	4	0	0%	0	13	36

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				
	2023	2022	Veränderung	Veränderung 2021 / 2022	Veränderung 2020 / 2021
	in T€	in T€	in %	in %	in %
<b>derzeitige Vorstandsmitglieder</b>					
Dr. Klaus Fiedler (seit 1. Januar 2022)	368	418	-11,9%	-	-
Christian Witt	351	497	-29,3%	13,7%	98,7%
<b>frühere Vorstandsmitglieder</b>					
Dr. Götz M. Bendele (bis 30. April 2021)	-	-	-	-100,0%	43,2%
Britta Schulz (bis 31. Dezember 2021)	-	-	-	-100,0%	-
<b>derzeitige Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Jean-Michel Richard (seit 24. November 2020)	84	69	21,3%	5,7%	994,6%
Dr. Dirk Michael Rothweiler	68	52	31,0%	5,4%	1,8%
Prof. Ludger Overmeyer	43	32	35,3%	0,0%	0,0%
Alexa Hergenröther (seit 08. Juni 2023)	36	-	-	-	-
Anka Wittenberg (seit 17. Mai 2023)	40	-	-	-	-
<b>frühere Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Julia Kranenberg (14. Juni 2021 - 17. Mai 2023)	13	36	-63,0%	81,4%	-
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Umsatz in T€ (Konzern)	124.337	123.699	0,5%	32,2%	-2,8%
EBIT in T€ (Konzern)	3.693	6.779	-45,5%	11312,5%	-99,2%
Jahresergebnis in T€ gem. HGB (LPKF SE)	-1.210	0	1210200%	319,7%	-63,5%
<b>durchschn. Vergütung der Arbeitnehmer</b>					
Arbeitnehmer (FTE) in Deutschland	59	54	9,3%	6,6%	-2,1%



## 5. AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

### **Ziel-Gesamtvergütungen und Maximalvergütung**

Bei Herrn Dr. Fiedler erhöht sich die Grundvergütung auf Basis vertraglicher Vereinbarung im Geschäftsjahr 2024 um 25.000 €. Diese jährliche Anpassung wurde bei Abschluss des Dienstvertrages vereinbart, um Herrn Dr. Fiedler für die Position des Vorstandsvorsitzenden zu gewinnen und ihm eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten.

Die Gesamtzielvergütung für Herrn Witt bleibt für das Jahr 2024 grundsätzlich gegenüber der geltenden Gesamtzielvergütung unverändert.

Die Begrenzungen der Vergütungen für die Mitglieder des Vorstands bleiben gegenüber dem Geschäftsjahr 2023 unverändert. Zum einen sind die erfolgsabhängigen Vergütungselemente nach oben begrenzt. Der STI ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt und die maximale Anzahl der Performance Stock Options ist auf 150 % der ursprünglich zugeteilten Performance Stock Options begrenzt. Die Begrenzung der Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bleibt zudem bei 2 Mio. € einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands als maximale Obergrenze bezogen auf das Geschäftsjahr bestehen.

### **Struktur und Ziele für 2024**

Das aktuelle, von der Hauptversammlung 2023 genehmigte Vergütungssystem soll im Geschäftsjahr 2024 nicht angepasst werden.

Die Höhe der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2024 beträgt grundsätzlich unverändert 40% der gesamten variablen Zielvergütung und richtet sich nach dem individuellen Erreichungsgrad der persönlichen und Unternehmensziele. Bei den persönlichen Zielen wird ein Fokus auf ESG-Aspekte liegen. Die genauen Ziele der Kurzfristkomponente für 2024 werden im Vergütungsbericht 2024 nachträglich offengelegt.

Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) wird weiterhin einen Anteil von 60% der gesamten variablen Zielvergütung ausmachen und aus langfristigen finanziellen und ESG-Zielen, die eng mit der Unternehmensstrategie von LPKF verbunden sind, bestehen. Die Ziele ROCE, TSR und ESG bleiben 2024 in ihrer Gewichtung unverändert. Die genauen Ziel- und Schwellenwerte der LTI-Tranche für 2024 werden im Vergütungsbericht 2024 nachträglich offengelegt. Sollte die Hauptversammlung 2024 einer bedingten Kapitalerhöhung zur Bedienung von Bezugsrechten zustimmen, wird der LTI 2024 in Aktien bedient. Andernfalls wird der Aufsichtsrat von der im Vergütungssystem angelegten Ausnahmeregelung Gebrauch machen und den LTI 2024 in bar bedienen.

Garbsen, den 19.03.2024

**LPKF Laser & Electronics SE**

Der Vorstand

Dr. Klaus Fiedler

Christian Witt

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Jean-Michel Richard