

## VERGÜTUNGSBERICHT

### Vergütung des Vorstands

#### *Grundzüge des Vergütungssystems*

*Das System der Vorstandsvergütung ist darauf ausgelegt, einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu geben.*

Das System der Vorstandsvergütung bei der LPKF Laser & Electronics AG ist darauf ausgelegt, einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu geben.

Die Gesamtstruktur der Vorstandsvergütung sowie die wesentlichen Vertrags Elemente werden vom Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics AG festgelegt und regelmäßig überprüft. Bei der Festlegung der angemessenen Vergütungshöhe der Mitglieder des Vorstands orientiert sich der Aufsichtsrat an der Größe und der Tätigkeit des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie an den Aufgaben und der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie an der Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. Dabei wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die Belegschaft abzugrenzen sind. Die Vergütung des Vorstands erfolgt leistungsorientiert und ist so bemessen, dass sie angemessen und wettbewerbsfähig ist und damit einen Anreiz für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit bietet. Das Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 5. Juni 2014 mit einer Mehrheit von 92,53% gebilligt.

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

#### *Erfolgsunabhängige Komponenten*

Das erfolgsunabhängige Fixum umfasst das Grundgehalt, das in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt wird, und Nebenleistungen. Zu den Nebenleistungen gehören ein Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie für einzelne Vorstandsmitglieder Zuschüsse zu Versicherungen, insbesondere zur Krankenversicherung.

#### *Erfolgsbezogene Komponenten*

Als variable erfolgsbezogene Vergütungskomponente erhält der Vorstandsvorsitzende, Herr Dr. Ingo Bretthauer, für das Geschäftsjahr 2014 eine Beteiligung am Gewinn des Konzerns, die sich am EBIT des Konzerns im abgelaufenen Geschäftsjahr orientiert. Bei einem negativen EBIT im Folgejahr findet unter bestimmten Voraussetzungen eine nachträgliche Berücksichtigung des Verlusts statt. Für diese Vergütungskomponente wurde eine Obergrenze (Cap) vereinbart. Der mögliche variable Vergütungsanteil kann den fixen Vergütungsanteil übersteigen. Mit Wirkung vom 1. Januar 2015 an ist die nachstehend beschriebene Gestaltung der erfolgsbezogenen Vergütungskomponente auch mit dem Vorstandsvorsitzenden vereinbart.

Seit dem 1. Januar 2014 erhalten die Vorstandsmitglieder Kai Bentz, Dr. Christian Bieniek und Bernd Lange variable Vergütungsbestandteile nach dem vom Aufsichtsrat erarbeiteten und von der Hauptversammlung am 5. Juni 2014 gebilligten neuen Vergütungssystem. Dieses besteht sowohl aus Long Term Incentives (LTI) als auch aus Short Term Incentives (STI).

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

*Short Term Incentives (STI)*

Grundlage für die Berechnung des STI 1 und des STI 2 ist die jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres verabschiedete Unternehmensplanung, in der die Zielgrößen EBIT und EBIT je Mitarbeiter für drei verschiedene Zukunftsszenarien (Normal, Aggressiv und Defensiv) geplant werden. Eine im Geschäftsjahr 2014 erreichte Zielgröße nach dem Normalszenario stellt dabei eine Zielerreichung nach dem in der Tabelle über die Zuwendungen dargestellten Zielwert dar und nach dem Defensivszenario eine Zielerreichung von 0% (Minimum). Die in der Tabelle abgebildete maximale Zielerreichung (Maximum) ergibt sich, wenn das geplante Aggressivszenario um mindestens 20% übertroffen wird. Den Szenarien liegen anspruchsvolle Ziele zugrunde, sodass der Maximalwert nur durch eine deutliche Zielübererfüllung erreicht werden kann. Zwischen den einzelnen Werten wird linear interpoliert. Bei einem negativen EBIT im Folgejahr findet unter bestimmten Voraussetzungen eine nachträgliche Berücksichtigung des Verlusts statt.

*Long Term Incentives (LTI)*

*Die Sicherung der Produktqualität auf höchstem Niveau gehört zu den strategischen Handlungsfeldern der LPKF AG.*

Die Sicherung der Produktqualität auf höchstem Niveau gehört zu den strategischen Handlungsfeldern der LPKF Laser & Electronics AG. Das LTI 1 (Qualität), welches auf drei Jahre angelegt ist, bemisst sich nach der Erreichung dieser Qualitätsvorgaben. Ziel ist es, die im Geschäftsjahr 2013 ermittelte Fehlerquote im Konzern innerhalb von drei Jahren um 50% zu senken. Zur Berechnung der Zielerreichung wird auf eine Durchschnittsbetrachtung in dem Zeitraum von drei Jahren abgestellt. Wird die Fehlerquote nicht verringert, entspricht dies einer Zielerreichung von 0%. Die Zielerreichung wird durch lineare Interpolation zwischen dem Ausgangswert und dem Minimalwert der Fehlerquote ermittelt.

Als LTI 2 (Optionen) wurde ein sogenannter Langfrist-Bonus-Plan etabliert. Einzelheiten sind in den Planbedingungen geregelt, die Teil der vertraglichen Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern sind. Entscheidende Faktoren für die Höhe des LTI 2 sind die Entwicklung der EBIT-Marge des LPKF-Konzerns sowie die Entwicklung des Aktienkurses. Das LTI 2 ist damit direkt an die Verfolgung der Konzernziele eines profitablen Wachstums und einer langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts gekoppelt.

Im Einzelnen stellt sich die Gestaltung des LTI 2 wie folgt dar: Für einen vertraglich festgelegten Zuteilungswert, der für die Vorstandsmitglieder Kai Bentz, Dr. Christian Bieniek und Bernd Lange T€ 25 beträgt, werden den Vorstandsmitgliedern fiktiv Aktien zugeteilt, sogenannte virtuelle Aktien. Die Anzahl der einem Vorstandsmitglied gewährten virtuellen Aktien ergibt sich aus dem festgelegten Zuteilungswert, dividiert durch den durchschnittlichen Aktienschlusskurs der LPKF Laser & Electronics AG der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem 1. Januar des Zuteilungsjahres. Nach Ablauf eines vierjährigen Performancezeitraums haben die Berechtigten erstmalig Anspruch auf einen zu ermittelnden Auszahlungsbetrag, der wiederum von der finalen Anzahl virtueller Aktien abhängig ist. Die Anzahl finaler virtueller Aktien ergibt sich aus der Multiplikation der vorläufigen virtuellen Aktien mit einem Performancefaktor, der von der durchschnittlichen EBIT-Marge des LPKF-Konzerns während des maßgeblichen Performancezeitraums bestimmt wird. Aus der Multiplikation der finalen virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der LPKF Laser & Electronics AG der 30 Börsenhandelstage vor dem Ende des maßgeblichen Performancezeitraums ergibt sich wiederum der Auszahlungsbetrag. Dieser ist auf das Dreifache des Zuteilungswerts begrenzt, dies ist das in der Tabelle über die Zuwendungen dargestellte Maximum. Verzichten die Berechtigten auf eine Auszahlung nach dem vierjährigen Performancezeitraum, können sie den Auszahlungsbetrag nach einem fünf- oder sechsjährigen Performancezeitraum beziehen. Voraussetzung für eine Auszahlung aus dem Langfrist-Bonus-Plan ist ein Eigeninvestment in Form von Aktien der LPKF Laser & Electronics AG, welches mindestens der Hälfte des Zuteilungswerts entsprechen muss.

Für die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile LTI 1 (Qualität) leistet die Gesellschaft zum Ende eines jeden Geschäftsjahres Vorauszahlungen, die sich nach dem Grad der Zielerreichung der Fehlerquote zum Ende des Geschäftsjahres bemessen. Übersteigen die unter den Zuflüssen ausgewiesenen Vorauszahlungen den variablen Vergütungsanspruch aus dem LTI 1, haben die Vorstandsmitglieder den überzahlten Betrag zu erstatten. Vorauszahlungen aus dem LTI 2 (Optionen) erfolgen nicht.

*Begrenzung*

Die einzelnen variablen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile sind jeweils der Höhe nach begrenzt (Cap). Für den Vergütungsbestandteil STI 1 erfolgt eine Zahlung grundsätzlich nur dann, wenn das Konzern-EBIT mindestens € 9 Mio. erreicht (Floor).

*Wert der Zuwendungen im Berichtsjahr*

Für das Berichtsjahr 2014 sind die Zuwendungen in der nachfolgenden Tabelle dargestellt, ergänzt um die Werte, die im Minimum und im Maximum erreicht werden können. Für die einjährige variable Vergütung wird im Gegensatz zur Betrachtung des Auszahlungsbetrags der Zielwert, der sich bei einem Erreichen des geplanten Normal Szenarios ergibt, angegeben. Außerdem werden die im Berichtsjahr gewährten mehrjährigen variablen Vergütungen nach verschiedenen Plänen und unter Nennung der jeweiligen Laufzeiten aufgeschlüsselt. Für das LTI 1 ist der Zielwert eines mittleren Wahrscheinlichkeitsszenarios und für das LTI 2 der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung angegeben. Dieser wurde mithilfe eines Optionspreismodells nach Black-Scholes ermittelt.

Zuwendungen (PLAN) _____	Dr. Ingo Bretthauer Vorstandsvorsitzender CEO				Bernd Lange Vorstand CTO				Kai Bentz Vorstand CFO				Dr.-Ing. Christian Bieniek Vorstand COO				Gesamt
	2013	2014	(Min)	(Max)	2013	2014	(Min)	(Max)	2013	2014	(Min)	(Max)	2013	2014	(Min)	(Max)	
<b>in T€</b> _____																	
Festvergütung* _____	250	250	250	250	215	243	243	243	165	193	193	193	200	205	205	205	891
Nebenleistungen _____	32	32	32	32	23	22	22	22	18	16	16	16	16	18	18	18	88
<b>Summe</b> _____	<b>282</b>	<b>282</b>	<b>282</b>	<b>282</b>	<b>238</b>	<b>265</b>	<b>265</b>	<b>265</b>	<b>183</b>	<b>209</b>	<b>209</b>	<b>209</b>	<b>216</b>	<b>223</b>	<b>223</b>	<b>223</b>	<b>979</b>
Einjährige variable Vergütung																	
Tantieme _____	375	375	0	375	322	n/a	n/a	n/a	248	n/a	n/a	n/a	220	n/a	n/a	n/a	375
STI 1 EBIT _____	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	94	0	156	n/a	75	0	125	n/a	77	0	128	246
STI 2 EBIT/Mitarbeiter _____	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	38	0	63	n/a	30	0	50	n/a	31	0	51	99
Mehrfährige variable Vergütung																	
LTI 1 Qualität (3 Jahre) _____	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	56	0	94	n/a	45	0	75	n/a	46	0	77	147
LTI 2 Optionen (4 Jahre) _____	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	30	0	75	n/a	30	0	75	n/a	30	0	75	90
Sonstiges _____	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b> _____	<b>375</b>	<b>375</b>	<b>0</b>	<b>375</b>	<b>322</b>	<b>218</b>	<b>0</b>	<b>388</b>	<b>248</b>	<b>180</b>	<b>0</b>	<b>325</b>	<b>220</b>	<b>184</b>	<b>0</b>	<b>331</b>	<b>957</b>
Versorgungsaufwand* _____	0	0	0	0	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	0	0	14
<b>Gesamtvergütung</b> _____	<b>657</b>	<b>657</b>	<b>282</b>	<b>657</b>	<b>567</b>	<b>490</b>	<b>272</b>	<b>660</b>	<b>438</b>	<b>396</b>	<b>216</b>	<b>541</b>	<b>436</b>	<b>407</b>	<b>223</b>	<b>554</b>	<b>1.950</b>

\* Der Versorgungsaufwand ist vertraglich ein Teil der Festvergütung.

*Zuflüsse für das Berichtsjahr*

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des DCGK sind die Festvergütung und Nebenleistungen sowie die einjährigen variablen Vergütungsbestandteile als Zufluss für das Geschäftsjahr 2014 in der nachfolgenden Tabelle angegeben. Zuflüsse aus mehrjährigen variablen Vergütungen ergeben sich nur aus den Vorauszahlungen für das LTI 1 (Qualität), die sich nach dem Grad der Zielerreichung der Fehlerquote zum Ende des Geschäftsjahres bemessen. Weitere Zuflüsse aus mehrjährigen variablen Vergütungen existieren nicht, da keine der Planlaufzeiten im Berichtsjahr endete und die Mitglieder des Vorstands auf eine Vorauszahlung

aus dem LTI 2 (Optionen) 2014 verzichtet haben. Den Empfehlungen des DCGK folgend, entspricht der Versorgungsaufwand den zugesagten Beiträgen zur Altersvorsorge, obwohl diese keinen Zufluss im engeren Sinne darstellen.

Die derzeit aktiven Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2014 für ihre Tätigkeit eine Gesamtvergütung in Höhe von T€ 1.565 (2013: T€ 2.098). Davon entfielen T€ 979 auf die fixen Gehaltsbestandteile inklusive Nebenleistungen, die im Berichtsjahr 2014 vollständig zur Auszahlung kamen.

Auf die variablen Vergütungsbestandteile entfielen insgesamt T€ 572. Die für das Geschäftsjahr 2014 vereinbarten einjährigen variablen Vergütungsbestandteile sowie die Vorauszahlungen auf die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile werden erst nach Feststellung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat fällig und kommen im März 2015 zur Auszahlung.

Zuflüsse (IST)	Dr. Ingo Bretthauer Vorstandsvorsitzender CEO		Bernd Lange Vorstand CTO		Kai Bentz Vorstand CFO		Dr.-Ing. Christian Bieniek Vorstand COO		Gesamt
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	
<b>in T€</b>									
Festvergütung	250	250	215	243	165	193	200	205	891
Nebenleistungen	32	32	23	22	18	16	16	18	88
<b>Summe</b>	<b>282</b>	<b>282</b>	<b>238</b>	<b>265</b>	<b>183</b>	<b>209</b>	<b>216</b>	<b>223</b>	<b>979</b>
Einjährige variable Vergütung									
Tantieme	375	326	322	n/a	248	n/a	220	n/a	326
STI 1 EBIT	n/a	n/a	n/a	0	n/a	0	n/a	0	0
STI 2 EBIT/Mitarbeiter	n/a	n/a	n/a	0	n/a	0	n/a	0	0
Mehrjährige variable Vergütung									
LTI 1 Qualität (3 Jahre)	n/a	n/a	n/a	94	n/a	75	n/a	77	246
LTI 2 Optionen (4 Jahre)	n/a	n/a	n/a	0	n/a	0	n/a	0	0
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>375</b>	<b>326</b>	<b>322</b>	<b>94</b>	<b>248</b>	<b>75</b>	<b>220</b>	<b>77</b>	<b>572</b>
Versorgungsaufwand	0	0	7	7	7	7	0	0	14
<b>Gesamtvergütung gem. DCGK (Zufluss)</b>	<b>657</b>	<b>608</b>	<b>567</b>	<b>366</b>	<b>438</b>	<b>291</b>	<b>436</b>	<b>300</b>	<b>1.565</b>
Aktienbasierte Vergütung gem. HGB/DRS 17 (für LTI 2 Optionen)									
	0	0	0	30	0	30	0	30	90
<b>Gesamtbezüge gem. HGB/DRS 17 (Zufluss)</b>	<b>657</b>	<b>608</b>	<b>567</b>	<b>396</b>	<b>438</b>	<b>321</b>	<b>436</b>	<b>330</b>	<b>1.655</b>

*Zusagen an Mitglieder des Vorstands bei Beendigung der Tätigkeit*

Mit den Mitgliedern des Vorstands sind für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, unabhängig davon, ob es sich um eine reguläre oder eine vorzeitige Beendigung handelt, nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Entschädigung in Höhe von 50% des zuletzt durchschnittlich bezogenen monatlichen Grundgehalts für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von zwölf Monaten vorsehen, es sei denn, das Vorstandsmitglied tritt in den Ruhestand ein.

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

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

Weitere Regelungen und Zusagen im Zusammenhang mit einem vorzeitigem oder regulären Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds bestehen nicht.

*Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands*

Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionszusagen (Alters-, Berufsunfähigkeits- und Witwenrente) in Höhe von T€ 474 (Vorjahr: T€ 449), für die Rückstellungen in entsprechender Höhe gebildet wurden.

An Ruhegehältern für ein ehemaliges Vorstandsmitglied wurden in 2014 T€ 17 (Vorjahr: T€ 17) ausgezahlt.

*Aktienbestände von Organmitgliedern*

Die Verteilung der Aktienbestände der Organmitglieder stellt sich wie folgt dar:

	31.12.2014	30.09.2014	30.06.2014	31.03.2014
<b>Vorstand</b>				
Dr. Ingo Bretthauer	56.000	56.000	56.000	52.000
Bernd Lange	75.000	75.000	75.000	75.000
Kai Bentz	15.200	15.200	15.200	14.600
Dr.-Ing. Christian Bieniek	0	0	0	0
<b>Aufsichtsrat</b>				
Dr. Heino Büsching	10.000	10.000	10.000	10.000
Bernd Hackmann	125.600	125.600	125.600	125.600
Prof. Dr.-Ing. Erich Barke	2.000	2.000	2.000	2.000

**Vergütung des Aufsichtsrats**

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Grundvergütung, die von der Hauptversammlung durch Beschluss festgelegt wird und zahlbar ist nach Ablauf des Geschäftsjahres. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten und der Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag der festen Grundvergütung. Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 1. Juni 2011 wurde die feste Grundvergütung auf T€ 40 festgesetzt.

Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats gemäß § 20 Abs. 1 Satz 2 der Satzung für jedes volle Geschäftsjahr eine erfolgsorientierte Vergütung von € 1.000,00 je € 0,01, um die der Durchschnitt des (unverwässerten) Ergebnisses je Stückaktie (Earnings per Share – EPS) für das Geschäftsjahr, für das die Vergütung gewährt wird, und die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre einen Mindestbetrag von € 0,25 übersteigt, wobei sich der Mindestbetrag jährlich, erstmals für das am 1. Januar 2015 beginnende Geschäftsjahr, um 10% p. a. erhöht. Seit dem Geschäftsjahr 2013 ist für die Ermittlung des Ergebnisses je Stückaktie jeweils das entsprechend den International Financial Reporting Standards berechnete und im gebilligten Konzernabschluss ausgewiesene (unverwässerte) Ergebnis je Stückaktie (Earnings per Share – EPS) maßgebend. Diese variable Vergütung ist auf die Höhe der Grundvergütung begrenzt.

Das (unverwässerte) Konzernergebnis je Stückaktie beträgt gemäß dem am 23. März 2015 von der Price-waterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover, testierten Konzernabschluss € 0,38 je Aktie. Daraus resultiert die in der nachfolgenden Tabelle zu zahlende variable Vergütung. Für das Geschäftsjahr 2013 wurde gemäß der vorhergehenden Regelung in 2014 eine Dividende in Höhe von € 0,25 je Aktie ausgezahlt und somit eine variable Vergütung in Höhe von T€ 63 an den Aufsichtsrat gewährt.

Die Zahlungen an Mitglieder des Aufsichtsrats stellen sich wie folgt dar:

in T€		Dr. Heino Büsching (Vorsitzender)	Bernd Hackmann	Prof. Dr.-Ing. Erich Barke	Gesamt- summe
Fixvergütung	2014	80	60	40	180
	2013	80	60	40	180
Variable Vergütung	2014	31	31	31	93
	2013	21	21	21	63
Summe Vergütung	2014	111	91	71	273
	2013	101	81	61	243

*Aufsichtsratsmitglieder*

Dr. Heino Büsching  
(Vorsitzender)

Rechtsanwalt/Steuerberater bei CMS Hasche Sigle,  
Hamburg

Bernd Hackmann  
(stellvertretender Vorsitzender)

Aufsichtsratsvorsitzender der Viscom AG, Hannover  
Aufsichtsratsmitglied der SLM Solutions Group AG, Lübeck  
vorher: stellv. Vorsitzender im Beirat der  
SLM Solutions GmbH, Lübeck

Prof. Dr.-Ing. Erich Barke

Präsident der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität,  
Hannover (bis Dezember 2014)  
Aufsichtsratsvorsitzender der TEWISS – Technik und  
Wissen GmbH, Garbsen (bis Dezember 2014)  
Aufsichtsratsmitglied in folgenden Gesellschaften:  
Esso Deutschland GmbH, Hamburg  
ExxonMobil Central Europe Holding GmbH, Hamburg  
hannoverimpuls GmbH, Hannover  
Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen  
Wolfsburg GmbH, Hannover (bis Dezember 2014)  
Solvay GmbH, Hannover