

VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütung des Vorstands

Grundzüge des Vergütungssystems

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 Vertragselemente 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 93 % 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 ausgezahlt wird, und Nebenleistungen. Zu den Nebenleistungen gehören ein Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie für einzelne Vorstandsmitglieder Zuschüsse zu Versicherungen, insbesondere zur Krankenversicherung und Rechtsschutzversicherung.

Erfolgsbezogene Komponenten

Für das Geschäftsjahr 2015 erhalten die Vorstandsmitglieder variable Vergütungsbestandteile nach dem vom Aufsichtsrat erarbeiteten und von der Hauptversammlung am 5. Juni 2014 gebilligten 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 2015 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 Verlustes statt.

Long Term Incentives (LTI)

Die Sicherung der Produktqualität auf höchstem Niveau gehört zu den strategischen Handlungsfeldern der LPKF Laser & Electronics AG. Das LTI 1 (Qualität), das 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 Unternehmenswertes gekoppelt.

Im Einzelnen stellt sich die Gestaltung des LTI 2 wie folgt dar: Für einen vertraglich festgelegten Zuteilungswert, der für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Ingo Bretthauer T€ 50 und 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 Zuteilungswertes 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, das mindestens der Hälfte des Zuteilungswertes entsprechen muss.

Für die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile LTI 1 (Qualität) leistet die Gesellschaft zum Ende eines jeden Geschäftsjahrs Vorauszahlungen, die sich nach dem Grad der Zielerreichung der Fehlerquote zum Ende des Geschäftsjahrs 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 2015 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 Normalzenarios 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)

in T€	Dr. Ingo Bretthauer Vorstandsvorsitzender CEO				Bernd Lange Vorstand CTO				Kai Bentz Vorstand CFO				Dr.-Ing. Christian Bieniek Vorstand COO				Gesamt
	2014	2015	(Min)	(Max)	2014	2015	(Min)	(Max)	2014	2015	(Min)	(Max)	2014	2015	(Min)	(Max)	
Festvergütung ¹	250	325	325	325	243	243	243	243	193	203	203	203	205	210	210	210	981
Nebenleistungen	32	38	38	38	22	22	22	22	16	18	18	18	18	20	20	20	98
Summe	282	363	363	363	265	265	265	265	209	221	221	221	223	230	230	230	1.079
Einjährige variable Vergütung																	
Tantieme	375	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
STI 1 EBIT	n/a	152	0	203	94	94	0	156	75	79	0	131	77	79	0	131	404
STI 2 EBIT / Mitarbeiter	n/a	49	0	81	38	38	0	63	30	32	0	53	31	32	0	53	151
Mehrjährige variable Vergütung																	
LTI 1 Qualität (3 Jahre)	n/a	73	0	122	56	56	0	94	45	47	0	79	46	47	0	79	223
LTI 2 Optionen (4 Jahre)	n/a	66	0	150	30	33	0	75	30	33	0	75	30	33	0	75	165
Sonstiges																	
Summe	375	340	0	556	218	221	0	388	180	191	0	338	184	191	0	338	943
Versorgungsaufwand ¹	0	0	0	0	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	0	0	14
Gesamtvergütung	657	703	363	919	490	493	272	660	396	419	228	566	407	421	230	568	2.036

1 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 2015 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 Geschäftsjahrs 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) 2015 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 2015 für ihre Tätigkeit eine Gesamtvergütung in Höhe von T€ 1.462 (2014: T€ 1.565). Davon entfielen T€ 1.079 auf die fixen Gehaltsbestandteile inklusive Nebenleistungen, die im Berichtsjahr 2015 vollständig zur Auszahlung kamen.

Auf die variablen Vergütungsbestandteile entfielen insgesamt T€ 369. Die für das Geschäftsjahr 2015 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 2016 zur Auszahlung.

ZUFLÜSSE (IST)

in T€	Dr. Ingo Bretthauer Vorstandsvorsitzender CEO		Bernd Lange Vorstand CTO		Kai Bentz Vorstand CFO		Dr.-Ing. Christian Bieniek Vorstand COO		Gesamt
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2015
Festvergütung	250	325	243	243	193	203	205	210	981
Nebenleistungen	32	38	22	22	16	18	18	20	98
Summe	282	363	265	265	209	223	223	230	1.079
Einjährige variable Vergütung									
Tantieme	326	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
STI 1 EBIT	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	0
STI 2 EBIT / Mitarbeiter	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	0
Mehrfährige variable Vergütung									
LTI 1 Qualität (3 Jahre)	n/a	117	94	94	75	79	77	79	369
LTI 2 Optionen (4 Jahre)	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstiges									
Summe	326	117	94	94	75	79	77	79	369
Versorgungsaufwand	0	0	7	7	7	7	0	0	14
Gesamtvergütung gem. DCGK (Zufluss)	608	480	366	366	291	307	300	309	1.462
Aktienbasierte Vergütung gem. HGB / DRS 17 (für LTI 2 Optionen)	0	66	30	33	30	33	30	33	165
Gesamtbezüge gem. HGB / DRS 17 (Zufluss)	608	551	396	399	321	340	330	342	1.627

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 vorzeitigen 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€ 520 (Vorjahr: T€ 474), für die Rückstellungen in entsprechender Höhe gebildet wurden.

An Ruhegehältern für ein ehemaliges Vorstandsmitglied wurden in 2015 T€ 17 (Vorjahr: T€ 17) ausgezahlt.

Aktienbestände von Organmitgliedern

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

	31.12.2015	30.09.2015	30.06.2015	31.03.2015
Vorstand				
Dr. Ingo Bretthauer	56.000	56.000	56.000	56.000
Bernd Lange	25.000	25.000	25.000	75.000
Kai Bentz	17.600	16.000	15.200	15.200
Dr.-Ing. Christian Bieniek	0	0	0	0
Aufsichtsrat				
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 Geschäftsjahrs. 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 € - 0,16 je Aktie. Daraus resultiert die in der nachfolgenden Tabelle zu zahlende variable Vergütung.

Die Vergütung des Aufsichtsrats stellt sich wie folgt dar:

In T€		Dr. Heino Büsching (Vorsitzender)	Bernd Hackmann	Prof. Dr.-Ing. Erich Barke	Gesamtsumme
Fixvergütung	2015	80	60	40	180
	2014	80	60	40	180
Variable Vergütung	2015	2	2	2	6
	2014	31	31	31	93
Summe Vergütung	2015	82	62	42	186
	2014	111	91	71	273

Aufsichtsratsmitglieder

Dr. Heino Büsching
(Vorsitzender)

Rechtsanwalt / Steuerberater bei CMS Hasche Sigle
Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB,
Hamburg

Bernd Hackmann
(stellvertretender Vorsitzender)

Berater von Technologieunternehmen
vormals: Vorstandssprecher der LPKF Laser & Electronics AG
Aufsichtsratsvorsitzender der Viscom AG, Hannover
Aufsichtsratsmitglied der SLM Solutions Group AG, Lübeck

Prof. Dr.-Ing. Erich Barke

pensionierter Professor der Leibniz Universität, Hannover
vormals: Präsident der Leibniz Universität, Hannover
Aufsichtsratsmitglied in folgenden Gesellschaften:
Esso Deutschland GmbH, Hamburg
ExxonMobil Central Europe Holding GmbH, Hamburg
hannoverimpuls GmbH, Hannover
Solvay GmbH, Hannover