

VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütung des Vorstands

Grundzüge des Vergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung bei der LPKF 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. Diese Vergütungsbestandteile werden im Folgenden näher erläutert.

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 Zuschüsse zu Versicherungen, insbesondere zur Kranken-, Pflege- und Rechtsschutzversicherung.

Erfolgsbezogene Komponenten

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen sowohl aus Long Term Incentives (LTI) als auch aus Short Term Incentives (STI).

Als Long Term Incentives werden die Vergütungsbestandteile Qualität (LTI 1), Optionen (LTI 2) und Langzeit-EBIT (LTI 3) und als Short Term Incentives (STI) die Vergütungsbestandteile EBIT (STI 1) und EBIT/Mitarbeiter (STI 2) ausgestaltet. Den Vergütungsbestandteilen LTI 1, LTI 3, STI 1 und STI 2 liegen 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 erreichte Zielgröße nach dem Normal-szenario stellt dabei eine Zielerreichung nach dem in der Tabelle über die Zuwendungen dargestellten Zielwert dar und nach dem Defensiv-Szenario eine Zielerreichung von 0% (Minimum). Die in der Tabelle abgebildete maximale Zielerreichung (Maximum) ergibt sich, wenn das geplante Aggressiv-Szenario 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 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 bis Ende 2016 um 50% zu senken und dieses verbesserte Niveau in den Folgejahren 2017 und 2018 zu halten. Zur Berechnung der Zielerreichung wird auf eine Durchschnittsbetrachtung in dem Zeitraum von drei bzw. zwei Jahren abgestellt. Wird die Fehlerquote nicht verringert, entspricht dies einer Zielerreichung von 0%. Die Zielerreichung wird durch lineare Interpolation zwischen dem Ausgangswert und dem Durchschnittszielwert der Fehlerquote ermittelt.

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.

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 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 letzten 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.

In den Vorstandsverträgen ab 2016 wurde eine weitere langfristige Vergütungskomponente, das LTI 3 (Langzeit-EBIT) aufgenommen, welche das STI 2 ablöst. Die jährlichen Auszahlungen bemessen sich nach der Zielerreichung

gemäß dem STI 1 (EBIT) für das jeweilige Geschäftsjahr, das vor dem Geschäftsjahr liegende und das davorliegende Geschäftsjahr.

Begrenzung

Die einzelnen variablen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile sind jeweils der Höhe nach begrenzt (Cap).

Aufgrund der wirtschaftlichen Situation haben sich Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2017 auf eine Reduktion der variablen Vergütung geeinigt.

So wurde vereinbart, dass bei einer EBIT-Marge von weniger als 5 % aus keiner der variablen Vergütungskomponenten ein Anspruch entsteht. Darüber hinaus wurde die Berechnung des STI 1 EBIT verändert, sodass sich bei ansonsten gleichen operativen Ergebnissen niedrigere Werte als nach den bisherigen vertraglichen Regelungen ergeben: Im Bereich des Aggressiv-Szenarios bis 5 % EBIT-Marge wird linear abgeschmolzen, sodass bei 5 % EBIT-Marge die Zielerreichung 0 % beträgt. Der sich so ergebende vorläufige Tantiemewert wird anschließend um 20 % reduziert und ergibt dann den endgültigen Betrag des STI 1 EBIT.

Ausblick 2018

Auch für das Geschäftsjahr 2018 befinden sich Vorstand und Aufsichtsrat in Diskussion über eine Reduzierung der variablen Vergütung, sofern sich eine nicht befriedigende Geschäftsentwicklung abzeichnet.

Darüber hinaus erarbeitet der Aufsichtsrat derzeit ein neues Vergütungssystem, welches bereits in den Verträgen eines neuen Vorstandsvorsitzenden im Geschäftsjahr 2018 Anwendung finden soll. Das neue System sieht neben einem erfolgsunabhängigen Fixum kurz- und langfristige variable Vergütungsbestandteile vor, welche sich noch stärker nach einer positiven Wertschöpfung, Wachstum und Kapitalrentabilität der LPKF Laser & Electronics AG bemessen. Die dabei gesetzten Ziele sollen noch anspruchsvoller sein als die bereits publizierten.

Wert der Zuwendungen im Berichtsjahr

Für das Berichtsjahr 2017 sind die Zuwendungen in der nachfolgenden Tabelle dargestellt, ergänzt um die Werte, die im Minimum und im Maximum erreicht werden können. Die in der Vergangenheit gewährten mehrjährigen variablen Vergütungen werden nach verschiedenen Plänen und unter Nennung der jeweiligen Laufzeiten aufgeschlüsselt. Für das LTI 1 ist der Zielwert eines mittleren Wahrscheinlichkeits-szenarios und für das LTI 2 der Zuteilungswert angegeben.

ZUWENDUNGEN (PLAN)

in T€	Dr. Ingo Bretthauer Vorstandsvorsitzender CEO bis 15.10.2017				Bernd Lange Vorstand CTO				Kai Bentz Vorstand CFO Vorstands- sprecher ab 16.10.2017				Dr.-Ing. Christian Bieniek Vorstand COO				Gesamt
	2016	2017	(Min)	(Max)	2016	2017	(Min)	(Max)	2016	2017	(Min)	(Max)	2016	2017	(Min)	(Max)	2017
Festvergütung ¹	325	257	257	257	243	243	243	243	213	213	213	213	210	210	210	210	923
Nebenleistungen	40	29	29	29	23	24	24	24	20	19	19	19	20	22	22	22	94
Summe	365	286	286	286	266	267	267	267	233	232	232	232	230	232	232	232	1.017
Einjährige variable Vergütung																	
STI 1 EBIT	152	122	0	203	94	150	0	188	79	132	0	165	79	126	0	158	530
STI 2 EBIT/Mitarbeiter	49	49	0	81	38	n/a	n/a	n/a	32	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	49
Mehrjährige variable Vergütung																	
LTI 1 Qualität (3 Jahre)	73	73	0	122	56	75	0	94	47	66	0	83	47	63	0	79	277
LTI 2 Optionen 2016 (4 Jahre)	50	n/a	n/a	n/a	25	n/a	n/a	n/a	25	n/a	n/a	n/a	25	n/a	n/a	n/a	n/a
LTI 2 Optionen 2017 (4 Jahre)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	25	0	75	n/a	25	0	75	n/a	25	0	75	75
LTI 3 Langzeit EBIT (3 Jahre)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	75	0	94	n/a	66	0	83	55	63	0	79	204
Sonstiges																	
Termination benefit	n/a	125	125	125													125
Summe	324	369	125	531	213	325	0	451	183	289	0	406	206	277	0	391	1.260
Versorgungsaufwand¹																	
Versorgungsaufwand ¹	0	0	0	0	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	0	0	14
Gesamtvergütung	689	655	411	817	486	599	274	725	423	528	239	645	436	509	232	623	2.291

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 in der nachfolgenden Tabelle angegeben. Da ein Anspruch auf die erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten erst bei einer EBIT-Marge von 5 % entsteht, ergeben sich im Geschäftsjahr 2017 weder Zuflüsse aus den einjährigen variablen Vergütungsbestandteilen noch aus mehrjährigen variablen Vergütungen für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands. Dem Vorstandsvorsitzenden stehen bei seinem Ausscheiden Beträge von insgesamt T€ 125 als „termination benefit“ zu. Davon sind T€ 50 erst in 2018 zugeflossen.

Den Empfehlungen des DCGK folgend, entspricht der Versorgungsaufwand den zugesagten Beiträgen zur Altersvorsorge, obwohl diese keinen Zufluss im engeren Sinne darstellen.

ZUFLÜSSE (IST)

in T€	Dr. Ingo Bretthauer Vorstandsvorsitzender CEO bis 15.10.2017		Bernd Lange Vorstand CTO		Kai Bentz Vorstand CFO Vor- standssprecher ab 16.10.2017		Dr.-Ing. Christian Bieniek Vorstand COO		Gesamt
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2017
Festvergütung	325	257	243	243	213	213	210	210	923
Nebenleistungen	40	29	23	24	20	19	20	22	94
Summe	365	286	266	267	233	232	230	232	1.017
Einjährige variable Vergütung									
STI 1 EBIT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STI 2 EBIT/Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mehrjährige variable Vergütung									
LTI 1 Qualität (3 Jahre)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LTI 2 Optionen (4 Jahre)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LTI 3 Langzeit-EBIT (3 Jahre)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstiges									
Termination benefit	0	75	0	0	0	0	0	0	75
Summe	0	75	0	0	0	0	0	0	75
Versorgungsaufwand	0	0	7	7	7	7	0	0	14
Gesamtvergütung gem. DCGK (Zufluss)	365	361	273	274	240	239	230	232	1.106
Aktienbasierte Vergütung gem. HGB/DRS 17 (für LTI 2 Optionen)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbezüge gem. HGB/DRS 17 (Zufluss)	365	361	273	274	240	239	230	232	1.106

Die in 2017 aktiven Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2017 für ihre Tätigkeit eine Gesamtvergütung in Höhe von T€ 1.017 (2016: T€ 1.108). Davon entfielen T€ 1.017 auf die fixen Gehaltsbestandteile inklusive Nebenleistungen, die im Berichtsjahr 2017 vollständig zur Auszahlung kamen.

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.

Mit Dr. Bretthauer wurde eine gesonderte Vereinbarung zur Abwicklung des Anstellungsverhältnisses getroffen. Auf dieser Grundlage erfolgten Zahlungen („termination benefits“) in Höhe von T€ 125. Diese beinhalten im Wesentlichen die Fortzahlung des Festgehalts inklusive der Nebenleistungen für 2,5 Monate nach seiner Abberufung am 15. Oktober sowie eine Abgeltung der Ansprüche aus der Zuteilung des LTI 2 Optionen des Jahres 2015 und aller etwaigen weiteren Ansprüche in Höhe von T€ 50. Es wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 18 Monaten nach seinem Ausscheiden vereinbart. Etwaige Vergütungsansprüche aus einer Beiratstätigkeit von Dr. Bretthauer werden dabei nicht auf die zu gewährende Karenzentschädigung angerechnet.

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€ 535 (Vorjahr: T€ 511), für die Rückstellungen in entsprechender Höhe gebildet wurden.

An Ruhegehältern für ein ehemaliges Vorstandsmitglied wurden in 2017 T€ 17 (Vorjahr: T€ 17) ausgezahlt. Daneben erfolgten Zusagen („termination benefits“) in Höhe von insgesamt T€ 125. Davon wurden T€ 75 in 2017 ausgezahlt.

Aktienbestände von Organmitgliedern

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

AKTIENBESTÄNDE VON ORGANMITGLIEDERN

in T€	31.12. 2017	30.09.2017	30.06.2017	31.03.2017
Vorstand				
Dr. Ingo Bretthauer (bis zum 15.10.2017)	k.A.	60.000	60.000	60.000
Bernd Lange	35.000	35.000	35.000	35.000
Kai Bentz	17.600	17.600	17.600	17.600
Dr.-Ing. Christian Bieniek	1.500	1.500	1.500	1.500
Aufsichtsrat				
Dr. Markus Peters (seit dem 13.07.2017)	0	0	k.A.	k.A.
Dr. Heino Büsching	10.000	10.000	10.000	10.000
Prof. Dr.-Ing. Erich Barke	2.000	2.000	2.000	2.000
Dr. Dirk Rothweiler (seit dem 13.06.2017)	0	0	0	k.A.
Bernd Hackmann (bis zum 12.07.2017)	k.A.	k.A.	125.600	125.600

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. Die feste Grundvergütung

des einzelnen Mitglieds des Aufsichtsrats wurde mit Beschluss der Hauptversammlung 2011 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2011 auf einen Betrag von T€ 40 festgesetzt. Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 2. Juni 2016 wurde ab 1. Januar 2017 die feste Grundvergütung auf T€ 32 festgesetzt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats stellt sich wie folgt dar:

VERGÜTUNG DES AUFSICHRATS

in T€		Dr. Markus Peters (Vorsitzender)	Dr. Heino Büsching (stellv. Vors.)	Dr. Dirk Rothweiler	Bernd Hackmann	Prof. Dr.-Ing. Erich Barke	Gesamtsumme
Fixvergütung	2016	0	80	0	60	40	180
	2017	25	61	18	25	32	161
Variable Vergütung	2016	0	0	0	0	0	0
	2017	0	0	0	0	0	0
Summe Vergütung	2016	0	80	0	60	40	180
	2017	25	61	18	25	32	161

Aufsichtsratsmitglieder

Dr. Markus Peters Vorstand Finanzen und Beteiligungen (ab 13.7.2017; Vorsitzender ab 16.10.2017)

Dr. Heino Büsching Rechtsanwalt/Steuerberater bei CMS Hasche Sigle, Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Hamburg (Vorsitzender bis 15.10.2017; stellv. Vorsitzender ab 16.10.2017)

Bernd Hackmann Berater von Technologieunternehmen, vormals: Vorstandssprecher der LPKF Laser & Electronics AG, Aufsichtsratsvorsitzender der Viscom AG, Hannover, Aufsichtsratsmitglied der SLM Solutions Group AG, Lübeck (stellvertretender Vorsitzender bis 12.7.2017)

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 (bis Juli 2017)

Dr. Dirk Rothweiler CEO der First Sensor AG, Berlin (ab 13.6.2017)

2.4 ERTRAGS-, FINANZ- UND VERMÖGENSLAGE DES KONZERNS

2.4.1 Ertragslage

Umsatzentwicklung

Mit einem Umsatz in Höhe von € 102,1 Mio. lag der LPKF-Konzern im Geschäftsjahr 2017 um 12,0% über dem Vorjahresumsatz. In allen operativen Segmenten zeichnete sich eine positive Geschäftsentwicklung ab. Allen voran konnte das Segment Solar seinen Umsatz um 48,2% auf € 20,6 Mio. steigern. Aber auch das Segment Development lag mit € 24,4 Mio. um 7,7% über dem Vorjahr. Ebenfalls konnte das Segment Welding seinen Vorjahresumsatz leicht übertreffen (+ 6,0%). Im Segment Electronics war ein deutlicher Zuwachs bei Schneidsystemen für die Elektronikproduktion zu verzeichnen, die übrigen Produktbereiche fielen hinter

ihren Vorjahresumsatz zurück. So haben LDS-Systeme mittlerweile nur noch einen Umsatzanteil von weniger als 2% am Gesamtumsatz des Konzerns. Insgesamt erreichte das Segment Electronics eine Umsatzsteigerung von 3,5% gegenüber dem Vorjahr.

Die regionale Aufteilung des Umsatzes zeigt die folgende Darstellung:

AUFTEILUNG DES UMSATZES

in %	2017	2016
Asien	44,8	46,5
Deutschland	10,2	14,2
Europa ohne Deutschland	20,1	18,0
Nordamerika	22,5	19,4
Übrige	2,4	1,9
Summe	100,0	100,0

Die Exportquote des Konzerns liegt mit 89,8% über dem Niveau des Vorjahres (85,8%). Der Anteil Deutschlands nahm leicht ab, zusammen mit dem restlichen Europa macht er aber noch immer ein Drittel der Umsatzerlöse aus. Wegen seiner Bedeutung für die Fertigung von elektronischen Produkten bleibt Asien, trotz leichter Einbußen im Vergleich zum Vorjahr, der wichtigste Markt für LPKF.

Auftragsentwicklung

Die Auftragseingänge lagen im Berichtszeitraum mit € 113,2 Mio. um 7% über dem Vorjahresniveau. Der Auftragsbestand zum Jahresende lag mit € 38,8 Mio. deutlich über dem Vorjahreswert von € 27,8 Mio. (+39%). Der Zuwachs ist vor allem auf ein starkes Solargeschäft zurückzuführen.

Entwicklung wesentlicher GuV-Posten

€ 3,3 Mio. der Entwicklungsleistungen für Produkte und Software wurden als aktivierte Eigenleistungen ausgewiesen. Die sonstigen betrieblichen Erträge sind insgesamt gegenüber dem Vorjahr fast unverändert. 2017 fiel eine Entschädigungszahlung für eine Betriebsunterbrechung im Zusammenhang mit dem Brandschaden am Standort Garbsen im Jahr 2015 in Höhe von € 2,2 Mio. an. Im Vorjahr fiel ein Betrag in gleicher Höhe aus der Sachschadenregulierung und einem ersten Abschlag auf den Betriebsunterbrechungsschaden an. Ansonsten wurden höhere Erträge aus der Auflösung von Wertberichtigungen und höheren Investitionszuschüssen durch rückläufige Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen und geringeren sonstigen Erträgen ausgeglichen.