

## VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vorstand ist mit einem Vorstandsvorsitzenden (CEO) und einem Finanzvorstand (CFO) besetzt. Seit 1. Mai 2018 wurde Dr. Götz M. Bendele zum Vorstandsvorsitzenden bestellt. Das Ressort Finanzen wurde zum 01. September 2018 von Christian Witt übernommen. Die Vertragslaufzeit beträgt in beiden Fällen drei Jahre.

Dr. Götz M. Bendele, Vorstandsvorsitzender der LPKF Laser & Electronics AG, hat dem Aufsichtsratsvorsitzenden am 10. März 2021 mitgeteilt, dass er für eine Verlängerung seines bis zum 30. April 2021 laufenden Vertrags nicht zur Verfügung steht. Dr. Bendele wird das Unternehmen Ende April 2021 verlassen. Damit entfällt gemäß den Planbedingungen für dieses Vorstandsmitglied das Recht auf den Erhalt von Auszahlungsbeträgen für die Tranchen 2019 und 2020 aus dem LTI-Programm.

### GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das aktuelle System zur Vergütung der Vorstände hat der Aufsichtsrat der LPKF AG am 20. März 2018 beschlossen. Das Vergütungssystem verfolgt das Ziel, die Interessen der Aktionäre und des Vorstands noch stärker miteinander in Einklang zu bringen. Dafür wird die Vorstandsvergütung eng mit der Steigerung des Unternehmenswertes verzahnt. Darüber hinaus ist das System auf Kapitalrentabilität, Cashflow und langfristige Wertsteigerung ausgerichtet. Es kombiniert die Ziele zur Rentabilität, Liquidität sowie zu nachhaltigem Wachstum und ist kapitalmarktorientiert.

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bilden die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg, die Zukunftsaussichten und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sowie die 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 hohen Anreiz für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit bietet.

Die Vergütungsstruktur besteht dabei aus einer fixen Grundvergütung, zwei kurzfristigen (mit Clawback) und einem langfristigen jeweils variablen Vergütungselement sowie aus Nebenleistungen (Sachbezüge). Wie von Aktiengesetz und Corporate Governance Kodex vorgesehen, entfällt ein hoher Teil der Vergütung auf die variablen Vergütungsbestandteile, die überwiegend mehrjährige Bemessungsgrundlagen haben.

### 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, Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie für das Vorstandsmitglied Christian Witt eine vertraglich vereinbarte Kostenbeteiligung für Familienheimfahrten.

### ERFOLGSBEZOGENE KOMPONENTEN

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

Als Long Term Incentive wird der Vergütungsbestandteil LTI Optionen und als entsprechende Short Term Incentives (STI) werden die Vergütungsbestandteile STI 1 ROCE und STI 2 Cashflow ausgestaltet. Die variablen Vergütungsbestandteile basieren damit auf differenzierten Leistungskennzahlen, die eine zügige Neuausrichtung der Gesellschaft würdigen und gleichzeitig insbesondere eine nachhaltige Wertschaffung honorieren. Den Vergütungsbestandteilen LTI, STI 1 und STI 2 liegen anspruchsvolle Ziele zugrunde, deren jeweiliges Erreichen maßgebend ist für die Höhe des einzelnen Vergütungsbestandteils.

#### SHORT TERM INCENTIVES (STI)

Das STI 1 bemisst sich nach der Leistungskennzahl ROCE. Eine Auszahlung aus dem STI 1 erfolgt für das jeweilige Geschäftsjahr nach Feststellung des Konzernabschlusses in bar. Die Höhe des STI 1 ist gestaffelt in Abhängigkeit von der Zielerreichung, wobei eine Auszahlung nur dann erfolgt, wenn mindestens ein ROCE-Wert in Höhe von 8% (Untergrenze) erreicht wird. Der Zielwert liegt bei einem ROCE von 18%, die Obergrenze bei 30%.

Das STI 2 bemisst sich nach dem Verhältnis des Free-Cashflows zum durchschnittlichen Gesamtkapital. Auch bei dieser Kennzahl erfolgt die Auszahlung in bar nach Feststellung des Konzernabschlusses im Folgejahr. Die Höhe des STI 2 ist gestaffelt, wobei der Zielwert bei 13%, die Untergrenze bei 8% und die Obergrenze bei 21% liegt.

Bei einem negativen ROCE bzw. Cashflow im Folgejahr findet eine nachträgliche Berücksichtigung des Verlustes statt, indem das STI 1 und das STI 2 des Vorjahres unter Einbeziehung des negativen ROCE bzw. Cashflows des Folgejahres erneut ermittelt werden. Etwaige Überzahlungen sind dabei von den Vorständen zu erstatten. Darüber hinaus werden außergewöhnliche Entwicklungen bei der Bemessung des STI 1 und des STI 2 grundsätzlich nicht berücksichtigt. Durch diese ergebnisbezogene Clawback-Klausel, die den endgültigen Anspruch auf das STI 1 und STI 2 unter die auflösende Bedingung eines positiven ROCE bzw. Cashflows im Folgejahr stellt, verlängert sich der Bemessungszeitraum des STI 1 und STI 2 auf zwei Jahre. Er stellt damit im Grunde eine mehrjährige variable Vergütung dar.

#### LONG TERM INCENTIVE (LTI)

Als LTI (Optionen) wurde ein sogenannter Langfrist-Bonus-Plan etabliert und an einem wertorientierten Erfolgsziel ausgerichtet. Einzelheiten sind in den Planbedingungen geregelt, die Teil der vertraglichen Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern sind. Entscheidende Faktoren für die Höhe des LTI sind die Entwicklung des Wertbeitrags des LPKF-Konzerns sowie die Entwicklung des Aktienkurses. Das LTI ist damit direkt an das Erreichen von profitablen Wachstum und die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts gekoppelt.

Im Einzelnen stellt sich die Gestaltung des LTI wie folgt dar: Für einen vertraglich festgelegten jährlichen Zuteilungswert werden den Vorstandsmitgliedern fiktiv Aktien gewährt, sogenannte virtuelle Aktien. Die Anzahl gewährter virtueller Aktien ergibt sich aus dem individuellen Zuteilungswert, dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der LPKF-Aktie im ersten Quartal des Zuteilungsjahres. Die Planlaufzeit beträgt für jede Tranche drei Jahre. Nach Ablauf der jeweiligen Planlaufzeit haben die Berechtigten 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 ursprünglich zugeteilten virtuellen Aktien mit einem Performancefaktor, der von dem durchschnittlichen Wertbeitrag des LPKF-Konzerns während des maßgeblichen Performancezeitraums abhängt. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich wiederum aus der Multiplikation der Anzahl der finalen virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der LPKF Laser & Electronics AG des ersten Quartals nach Ende des maßgeblichen Performancezeitraums. Dabei erfolgt eine Auszahlung nur dann, wenn der durchschnittliche Aktienkurs im Auszahlungszeitpunkt größer ist als der durchschnittliche Aktienkurs im Zuteilungszeitpunkt. Der Auszahlungsbetrag ist auf das Vierfache des Zuteilungswerts begrenzt, dies ist das in der Tabelle über die Zuwendungen dargestellte Maximum. Vorauszahlungen sind nicht vorgesehen.

Für das Berichtsjahr 2020 sind die Zuwendungen in der nachfolgenden Tabelle dargestellt, ergänzt um die Werte, die im Minimum und im Maximum erreicht werden können. Für LTI Optionen ist der Zuteilungswert angegeben.

## WERT DER ZUWENDUNGEN IM BERICHTSJAHR

## ZUWENDUNGEN (PLAN)

in TEUR	<b>Dr. Götz M. Bendele</b> Vorstandsvorsitzender seit 01.05.2018				<b>Christian Witt</b> Finanzvorstand seit 01.09.2018				Gesamt
	2019	<b>2020</b>	(Min)	(Max)	2019	<b>2020</b>	(Min)	(Max)	<b>2020</b>
Festvergütung	240	240	240	240	200	200	200	200	440
Nebenleistungen	13	13	13	13	24	20	20	20	33
<b>Summe</b>	253	<b>253</b>	253	253	224	<b>220</b>	220	220	<b>473</b>
<b>Mehrjährige variable Vergütung*</b>									
STI 1 ROCE (2 Jahre)	50	50	0	150	50	50	0	150	100
STI 2 Cashflow (2 Jahre)	50	50	0	130	50	50	0	130	100
LTI Optionen 2019 (3 Jahre)	75	n/a	n/a	n/a	65	n/a	n/a	n/a	
Anzahl virtuelle Aktien (in Stück)	11.111	n/a	n/a	n/a	9.630	n/a	n/a	n/a	
LTI Optionen 2020 (3 Jahre)	n/a	75	0	300	n/a	65	0	260	140
Anzahl virtuelle Aktien (in Stück)	n/a	3.910	0	7.820	n/a	3.389	0	6.778	7.299
<b>Sonstiges</b>									
<b>Summe</b>	175	<b>175</b>	0	580	165	<b>165</b>	0	540	<b>340</b>
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	428	<b>428</b>	253	833	389	<b>385</b>	220	760	<b>813</b>

\* Im Vergütungsbericht 2019 wurden für das STI 1 und STI 2 Zuwendungen basierend auf Werten der Unternehmensplanung angegeben. Hier werden nun die vertraglich festgelegten Zielwerte aufgeführt.

Da der Vertrag von Dr. Götz M. Bendele am 30. April 2021 endet, entfällt gemäß den Planbedingungen für dieses Vorstandsmitglied das Recht auf den Erhalt von Auszahlungsbeträgen für die Tranchen 2019 und 2020 aus dem LTI-Programm.

ZUFLÜSSE FÜR DAS BERICHTSJAHR  
 In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des DCGK  
 sind die Zuflüsse für das Berichtsjahr in den nachfolgenden  
 Tabellen angegeben.

ZUFLÜSSE (IST)

in TEUR	<b>Dr. Götz M. Bendele</b> Vorstandsvorsitzender CEO seit 01.05.2018		<b>Christian Witt</b> Finanzvorstand seit 01.09.2018		Gesamt
	2019	<b>2020</b>	2019	<b>2020</b>	
Festvergütung	240	240	200	200	440
Nebenleistungen	13	13	24	20	33
<b>Summe</b>	253	<b>253</b>	<b>224</b>	<b>220</b>	<b>473</b>
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>					
STI 1 ROCE	0	110	0	110	220
STI 2 Cashflow	0	130	0	130	260
LTI Optionen 2018 (3 Jahre)	0	0	0	0	0
LTI Optionen 2019 (3 Jahre)	0	0	0	0	0
LTI Optionen 2020 (3 Jahre)	0	0	0	0	0
<b>Sonstiges</b>					
<b>Summe</b>	0	<b>240</b>	<b>0</b>	<b>240</b>	<b>480</b>
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung gem. DCGK (Zufluss)</b>	253	<b>493</b>	<b>224</b>	<b>460</b>	<b>953</b>

Im Geschäftsjahr 2020 erhielten die Vorstände für ihre Tätigkeit eine Gesamtvergütung in Höhe von 953 TEUR (2019: 477 TEUR). Davon entfielen 473 TEUR auf die fixen Gehaltsbestandteile inklusive Nebenleistungen, die im Berichtsjahr 2020 vollständig zur Auszahlung kamen. Auf die variablen Vergütungsbestandteile, die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 steuerrechtlich zufließen, entfielen insgesamt 480 TEUR (2019: 0 TEUR). Vor dem Hintergrund der vertraglichen Clawback-Klausel wurde die Höhe des STI 2 unter Berücksichtigung des negativen Free-Cashflows 2020 bemessen. Auch unter Berücksichtigung des negativen Cashflows wurde jedoch die Obergrenze von 21% überschritten, so dass keine Pflicht zur Rückzahlung entstand.

#### ZUSAGEN AN MITGLIEDER DES VORSTANDS BEI BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

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

Leistungsorientierte Pensionszusagen der Gesellschaft für die im Geschäftsjahr 2020 amtierenden Mitglieder des Vorstands bestehen nicht.

#### GESAMTBEZÜGE DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionszusagen (Alters-, Berufsunfähigkeits- und Witwenrente) in Höhe von 651 TEUR (Vorjahr: 617 TEUR), für die Rückstellungen in entsprechender Höhe gebildet wurden.

An Ruhegehältern für ein ehemaliges Vorstandsmitglied wurden in 2020 17 TEUR (Vorjahr: 17 TEUR) ausgezahlt.

#### 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. Bei einer vom Geschäftsjahr abweichenden Wahlperiode erfolgt die Auszahlung der Vergütung zeitanteilig. 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 vom 2. Juni 2016 ab dem 1. Januar 2017 auf 32 TEUR festgesetzt. Eine variable Vergütungskomponente ist für den Aufsichtsrat nicht vorgesehen.

Die Vergütung des Aufsichtsrats stellt sich wie folgt dar:

in TEUR	2020	2019
Jean-Michel Richard (Aufsichtsrat zum 31.12.2020)	6	0
Dr. Dirk Rothweiler (Aufsichtsrat zum 31.12.2020)	48	41
Prof. Dr.-Ing. Ludger Overmeyer (Aufsichtsrat zum 31.12.2020)	32	18
Prof. Dr.-Ing. Erich Barke (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	0	21
Dr. Markus Peters (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	56	64
<b>Gesamtsumme</b>	<b>142</b>	144