



Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht 2018
nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex DNK

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen	3
1 Strategie.....	4
1.1 Strategische Analyse und Maßnahmen.....	4
1.2 Wesentlichkeit.....	5
1.3 Ziele	5
1.4 Tiefe der Wertschöpfung	6
2 Prozessmanagement	7
2.1 Verantwortung.....	7
2.2 Regeln und Prozesse.....	7
2.3 Kontrolle	8
2.4 Leistungsindikator zu Kriterien 2.1 – 2.3.....	8
2.5 Anreizsysteme	9
2.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 2.5	11
2.7 Beteiligung von Anspruchsgruppen	11
2.8 Leistungsindikator zu Kriterium 2.7.....	12
2.9 Innovations- und Produktmanagement	14
2.10 Leistungsindikator zu Kriterium 2.9.....	15
3 Umwelt	15
3.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	15
3.2 Ressourcenmanagement.....	15
3.3 Leistungsindikatoren zu Kriterien 3.1 – 3.2.....	15
3.4 Klimarelevante Emissionen	17
3.5 Leistungsindikatoren zu Kriterium 3.4	17
4 Gesellschaft.....	17
4.1 Arbeitnehmerrechte.....	17
4.2 Chancengerechtigkeit.....	19
4.3 Qualifizierung	19
4.4 Leistungsindikatoren zu Kriterien 4.1 - 4.3.....	20
4.5 Menschenrechte	22
4.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.5	22
4.7 Gemeinwesen.....	23
4.8 Leistungsindikator zu Kriterium 4.7.....	23
4.9 Politische Einflussnahme.....	23
4.10 Leistungsindikator zu Kriterium 4.9.....	24
4.11 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	24
4.12 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.11	25

Allgemeine Informationen

Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte:

Die LPKF Laser & Electronics AG (LPKF AG) entwickelt und produziert Systeme zur Materialbearbeitung. Das Maschinenbauunternehmen gehört aufgrund seiner Technologieführerschaft in einigen Bereichen der Mikromaterialbearbeitung mit dem Laser zu den führenden Lasertechnologieunternehmen weltweit. Die besonderen Kompetenzen des LPKF-Konzerns liegen in den Gebieten Lasertechnologie und Optik, Präzisionsantriebstechnik, Steuerungstechnik und Software sowie Werkstofftechnologie. Laseranlagen von LPKF werden vor allem in der Elektronikindustrie, in der Kunststofftechnik und bei der Herstellung von Solarzellen eingesetzt. In vielen Bereichen lösen die von uns entwickelten innovativen Prozesse etablierte Verfahren ab. Die LPKF AG ist im Prime Standard der Deutschen Börse notiert.

Ergänzende Anmerkungen:

Die Angaben in dieser Erklärung beziehen sich teilweise auf den [Geschäftsbericht 2018](#) des LPKF-Konzerns. Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die Informationen auf die LPKF Laser & Electronics AG sowie ihre sämtlichen Tochterunternehmen.

Der Konzernabschluss und der zusammengefasste Lage- und Konzernlagebericht werden jährlich durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft. Weitere regelmäßige Prüfungen erfolgen im Rahmen verschiedener Zertifizierungen der LPKF AG und ihrer Tochtergesellschaften, beispielsweise zum Qualitätsmanagement.

*Hinweis zu den Leistungsindikatoren: Die berichteten Leistungsindikatoren sind unternehmenseigene Kennzahlen, lehnen sich aber an den Berichtsstandard GRI (Global Reporting Initiative) an.

Mit dieser Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex entsprechen wir auch dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz und geben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 289c HGB ab. Alle Links in diesem Bericht sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Konzernberichts.

1 Strategie

1.1 Strategische Analyse und Maßnahmen

LPKF versteht unter Nachhaltigkeit, verantwortungsvoll zu handeln, um dauerhaft wirtschaftlichen Erfolg sowie ökologischen und sozialen Fortschritt zu erzielen und die Zukunft des Unternehmens zu sichern. Diese unternehmerische Verantwortung ist in unserer Unternehmensstrategie festgelegt. Zur Umsetzung dieser Strategie wurden im Management Handbuch konkrete Maßnahmen formuliert, z. B.

- mindestens einmal jährliche Weiterentwicklung der Konzernstrategie und der Langfristplanung durch den Vorstand, zusammen mit den Geschäftsfeldleitern und den Geschäftsführern der Tochterunternehmen sowie Abstimmung mit dem Aufsichtsrat,
- regelmäßiges Prüfen der Ergebnisse von Prozessen des Managementsystems,
- regelmäßige interne Audits,
- jährliche Managementbewertung

Zentrale Handlungsfelder in Bezug auf Nachhaltigkeit ergeben sich aus unserem Leitbild (Kriterium 2.4), welches Teil der Unternehmensstrategie ist.

Das Integrierte Managementsystem der LPKF AG nach DIN EN ISO 9001 und DIN ISO 45001 (Management Handbuch) beschreibt das Zusammenwirken der Unternehmensprozesse sowie die Anforderungen an Führungskräfte, Produkte und Dienstleistungen. Regelmäßige interne und externe Audits werden zur Überprüfung der im Management Handbuch festgelegten Standards durchgeführt. Zusätzlich verpflichtet der [LPKF Compliance Kodex](#) alle Mitarbeiter dazu, sich jederzeit und überall an geltende Gesetze zu halten, ethische Grundwerte zu respektieren und nachhaltig zu handeln. In Bezug auf die Corporate Governance orientiert sich LPKF am Deutschen Corporate Governance Kodex. Das Leitbild des LPKF-Konzerns „Success is Teamwork“ ist ebenfalls integraler Bestandteil der Konzernstrategie und steht allen Mitarbeitern an allen Standorten zur Verfügung. Es beinhaltet wichtige Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung insbesondere in den Bereichen Wertschöpfung, Beschäftigte, Umwelt und Gesellschaft.

Als Technologiekonzern agiert LPKF in einem dynamischen Marktumfeld. Sich verändernde Technologielandschaften und neue Marktbedürfnisse eröffnen ständig neue Chancen. Bauteile werden immer kleiner, komplexer und präziser. Die fortschreitende Miniaturisierung und die zunehmende Verwendung nanoskaliger Materialien erhöhen die Komplexität der Bauteile und erfordern neuartige Bearbeitungsverfahren. Lasergestützte Verfahren werden hierbei einen entscheidenden Beitrag leisten. Diese Chancen systematisch zu erkennen und zu nutzen, ist ein wichtiger Faktor für das nachhaltige Wachstum des LPKF-Konzerns. Im Rahmen des Chancenmanagements werden neue Märkte und Anwendungsfelder intensiv beobachtet, Marktanalysen regelmäßig ausgewertet und die Ausrichtung des Produktportfolios überprüft.

Chancen für die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung bestehen insbesondere bei den umweltfreundlichen Anwendungen der Lasertechnologie. Sie steht insgesamt für geringere Werkzeugkosten und einen energieeffizienten Betrieb. In einigen Bereichen werden chemische Verfahren verdrängt. Somit leisten wir einen aktiven Beitrag zur Reduzierung von Ausschuss und Abfall bei unseren Kunden. Mit unseren Systemen zur Strukturierung von Solarzellen helfen wir dabei, dass Solarzellen bei der Energiegewinnung noch wirtschaftlicher eingesetzt werden können.

Den Chancen stehen Risiken im Bereich der Entwicklung von neuen laserbasierten Technologien gegenüber. Der Umgang mit Laserquellen als Werkzeug birgt Gefahren für den Anwender. Aus diesem Grund hat die Arbeitssicherheit bei LPKF einen sehr hohen Stellenwert. Alle Mitarbeiter mit

Zugang zu Laserbereichen werden regelmäßig von einem internen Laserschutzbeauftragten über alle möglichen Gefahren im Zusammenhang mit Laserquellen geschult.

1.2 Wesentlichkeit

Die LPKF AG ist ein hoch spezialisierter, international aufgestellter Maschinenbauer und in einem breitgefächerten gesellschaftlichen Umfeld aktiv. Durch die verschiedenen Produktsegmente beschäftigen wir uns mit einer Vielzahl von Bereichen wie der Elektronikindustrie, der Medizintechnik, der Automobilindustrie und der Solarindustrie. Unsere Geschäftstätigkeit hat generell nur geringe Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte. Dennoch haben sich im Zuge der Entwicklung unseres Managementsystems folgende Nachhaltigkeitsaspekte als relevant für die Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens herausgestellt:

- Wertschöpfung – Auswirkung auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und seiner Kunden
- Beschäftigte – Auswirkung auf Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit
- Gesellschaft – Auswirkung auf einen verantwortlichen nachbarschaftlichen Umgang an den Standorten
- Umwelt – Auswirkung auf Natur und Ressourcen

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte ergeben sich aus unseren Zielen, die wir unter Kriterium 1.3. beschrieben haben. Einen wichtigen Beitrag zum Umweltaspekt tragen wir mit unseren Lasersystemen zur Herstellung von Dünnschichtsolarmodulen bei. Durch unsere Anlagen können große Module in kurzer Zeit gefertigt werden, was zu einer effizienteren Energiegewinnung beiträgt. Damit tragen unsere Anlagen zur CO₂-Bilanz von Dünnschichtmodulen in der Solarindustrie bei.

Informationen zu Chancen und Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit wurden unter Kriterium 1.1 erläutert. Für die vier genannten besonderen Nachhaltigkeitsaspekte sowie für die Fehlerquote haben wir uns die unter Kriterium 1.3 genannten strategischen Ziele gesetzt.

1.3 Ziele

Die LPKF AG hat sich bezüglich der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte die nachfolgenden Ziele gesetzt, die in ihrer Relevanz nicht priorisiert wurden.

Die Sustainable Development Goals sind uns bekannt und in einigen Bereichen tragen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit zur Erreichung dieser Ziele bei. So tragen wir mit unseren Solarsystemen beispielsweise zur Erreichung von Goal 7 „Affordable and Clean Energy“ bei. Ebenso unterstützen wir mit unserer Geschäftstätigkeit Goal 12 „Responsible Production and Consumption“.

Wertschöpfung:

Wir wollen den Kundennutzen erhöhen, Innovationen treiben und die Effizienz steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir u.a. in 2017 10,9 % unseres Umsatzes in Forschung und Entwicklung investiert. Im Geschäftsjahr 2018 beliefen sich die F&E-Investitionen auf 9,7 %. Unser Ziel für die kommenden Jahre ist die Bereitstellung eines F&E-Budgets von mindestens 10 % der Umsatzerlöse. Die Erreichung des Ziels wird durch die Ermittlung der Kennzahl im Rahmen der Aufstellung des Jahresabschlusses kontrolliert.

Beschäftigte:

Wir wollen ein attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber sein. Unsere hochmotivierten Mitarbeiter sind die Basis für die Zukunft des LPKF-Konzerns. Die Erfahrung und das spezielle Wissen der Menschen, die bei LPKF weltweit arbeiten, ermöglichen es uns, innovative Technologien in teilweise hart umkämpften Märkten erfolgreich anzubieten. Daher sind Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung unabdingbar für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Eine weitere Systematisierung der wesentlichen Prozesse im Personalbereich ist ein Arbeitsschwerpunkt im LPKF-Konzern. Im Rahmen einer jährlichen Überprüfung der Prozesse im Personalbereich wird der Stand der Zielerreichung kontrolliert.

Gesellschaft:

Wir engagieren uns im Rahmen unserer Möglichkeiten an den verschiedenen Standorten des Unternehmens. Ziel ist es, als aktives wertvolles Mitglied der Gesellschaft und verantwortungsbewusster Nachbar zu agieren und wahrgenommen zu werden. Für dieses Engagement wurde kein konkret messbares Ziel festgelegt. Die Überprüfung, wie LPKF wahrgenommen wird, ergibt sich beispielsweise aus einer Vielzahl an Gesprächen und der regelmäßigen Sichtung von Presseartikeln.

Umwelt:

Wir streben an, Natur und Ressourcen bei allen unternehmerischen Aktivitäten zu schützen. Zum einen treiben wir die Ablösung chemischer Produktionsverfahren durch Lasertechnologie weiter voran, zum anderen fördern wir im Solarbereich die wirtschaftliche Nutzung erneuerbarer Energien. Ziel ist es auch, bei Investitionen in Gebäude und Anlagen immer sämtliche Möglichkeiten der Energieeinsparung abzuwägen. Wir streben an, die Menge von gelagerten umweltgefährdenden Stoffen im Unternehmen so weit wie möglich zu reduzieren. Innerhalb der letzten vier Jahre konnte der Anteil angemeldeter Chemikalien bereits um 84 % gesenkt werden und damit die Gefährdungsstufe im Berichtszeitraum auf Stufe B herabgesetzt werden. Aufgrund der geringfügigen ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit wurden keine konkret messbaren Ziele für diesen Aspekt festgelegt.

Fehlerquote:

Die Fehlerquote wird gemessen als das Verhältnis von Fehlerkosten zum Umsatz und gehört bei LPKF zu den steuerungsrelevanten Kennzahlen. Fehlerkosten umfassen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Erfüllung von Gewährleistungsverpflichtungen. Ziel ist es, die Fehlerquote von 50 dauerhaft nicht zu überschreiten. Zur Berechnung der Zielerreichung wird eine Durchschnittsbetrachtung herangezogen, die sich auf eine ermittelte Quote zu einem definierten Zeitpunkt bezieht.

Die Fehlerquote hat sich in den letzten drei Jahren wie folgt entwickelt:

2016: 73

2017: 78

2018: 70

Es gab im Berichtszeitraum eine Reihe von Maßnahmen, um die Fehlerquote zu verbessern.

Die Business Unit Development Equipment hat einige Designänderungen und Verbesserungen bei verschiedenen Produkten vorgenommen. Durch diese Maßnahmen sind die Fehlerkosten seit Mitte des Jahres 2018 signifikant gesunken.

1.4 Tiefe der Wertschöpfung

Die Wertschöpfungskette bei LPKF beginnt bei der Beschaffung und setzt sich fort über Forschung & Entwicklung, Vertrieb und Marketing, Produktion, Auftragsabwicklung, Logistik, Service und

Inbetriebnahmen, bis hin zum Kunden. Direkten Einfluss können wir nur auf die internen Prozesse sowie auf die direkten Zulieferer und Kunden nehmen.

Von unseren Lieferanten erwarten wir verantwortliches Handeln in Bezug auf Umweltschutz, Arbeitnehmerrechte und Korruptionsvermeidung. Unsere Einkaufsbedingungen verpflichten sie dazu, Zwangs- und Kinderarbeit zu ächten, international anerkannte Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie Umweltstandards und Antikorruptionsvorschriften einzuhalten. In Reaktion auf den US-amerikanischen Dodd-Frank-Act erwarten wir von unseren Lieferanten, in einer Selbstauskunft die Verwendung sogenannter „Konfliktmineralien“ auszuschließen.

Die hauptsächlichen ökologischen Probleme, die in nahezu allen Stufen der Wertschöpfungskette auftreten, sind der Verbrauch von nicht nachwachsenden Rohstoffen (Metalle, Kunststoffe) sowie die bei Energieverbrauch und Transport auftretenden CO₂-Emissionen. Über unsere Ziele zur Senkung der CO₂-Emissionen berichten wir unter Kriterium 3.4. Soziale Probleme können möglicherweise ungenügende Arbeitsbedingungen bei Lieferanten sein, die wir jedoch gemäß unseren Einkaufsbedingungen vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen prüfen.

Der vorgelagerte Teil der Lieferkette und die damit verbundenen Prozessschritte sind für uns nicht flächig zu überwachen oder zu kontrollieren. Da keine vertragliche Beziehung zwischen LPKF und den Unterlieferanten besteht, ist hier ein Eingriff auch rechtlich nicht möglich. Wir weisen deshalb unsere direkten Lieferanten darauf hin, ihre Vorlieferanten entsprechend zu sensibilisieren und zu verpflichten.

LPKF exportiert ca. 90 % der Waren ins Ausland. Um auszuschließen, dass Kunden aus sog. „Embargo-Ländern“ beliefert werden, wurde ein Ausfuhrverantwortlicher benannt, der die innerbetriebliche Exportkontrolle überwacht und verantwortet. Diese Funktion kann nur durch eine Person der Geschäftsführung übernommen werden. Der Ausfuhrverantwortliche überträgt diese Aufgaben an den Bereich der Exportkontrolle und wird von dieser über jegliche Änderungen informiert. Der Exportkontrollbeauftragte ist verantwortlich für die Weitergabe aller relevanten Informationen an die Abteilungen. Zusätzlich screent LPKF durch eine spezielle Software regelmäßig einschlägige Sanktionslisten.

2 Prozessmanagement

2.1 Verantwortung

Sämtliche Nachhaltigkeitsthemen sind bei LPKF auf Vorstandsebene verankert. Umweltrelevante Themen finden sich in den Ressorts beider Vorstandsmitglieder wieder. Der Vorstand legt in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat die Konzernstrategie und die darin enthaltenen Aussagen zu Nachhaltigkeitsthemen fest.

Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsthemen in verschiedenen Abteilungen des Unternehmens bearbeitet und überprüft, z. B. Produktentwicklung, Qualitätsmanagement, Human Resources, Einkauf, Organisation, Vertriebsassistentz, Innovation und Kommunikation. Das 2017 abteilungsübergreifend eingesetzte Nachhaltigkeitsteam bündelt Informationen zum Thema und ist auch für die Erstellung dieses CSR-Berichts verantwortlich.

2.2 Regeln und Prozesse

Zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im operativen Geschäft wurden Regeln und Prozesse unter anderem in folgenden Dokumenten festgelegt: Strategiepapier, LPKF-Leitbild, Risikomanagementhandbuch, Managementhandbuch, Prozessbeschreibungen, Richtlinien, [Compliance-Kodex](#), Deutscher Corporate Governance Kodex und LPKF-Führungsgrundsätze. Im Strategiepapier 2018+ haben Vorstand und Aufsichtsrat der LPKF AG die unternehmerische

Verantwortung definiert. Die Verantwortung für die Berichterstattung liegt im Bereich Corporate Communications.

2.3 Kontrolle

Die nicht-finanziellen Aspekte der Nachhaltigkeit, wie z.B. Führung, Planung sowie Arbeitsschutz, sind Teil des Integrierten Managementsystems und unterliegen somit der regelmäßigen Kontrolle durch die dafür vom Vorstand ernannten Qualitätsmanagement-Beauftragten, Arbeitsschutzmanagement-Beauftragten und Risikomanagement-Beauftragten sowie externer Audits. Steuerungsrelevante Kennzahlen unterliegen der jährlichen Überprüfung durch den Jahresabschluss. Ebenso wie die aktuelle Risikosituation werden sie monatlich ermittelt und berichtet. Unterschiedliche Gremien sowie der Vorstand und der Aufsichtsrat befassen sich monatlich mit Kennzahlen und Risiken.

Aktuell liegt die Verantwortung für die Prüfung von Leistungsindikatoren zu Umweltaspekten bei unterschiedlichen Funktionen wie dem Facility Management (Energie, Abfall, Emissionen) oder dem Gefahrstoffbeauftragten.

Zur Gewährleistung des langfristigen Fortbestands des LPKF-Konzerns sowie von konstanten bzw. wachsenden Erträgen kommt einem wirksamen und effizienten Risikomanagementsystem (RMS) eine maßgebliche Bedeutung zu. Das RMS soll sicherstellen, dass Risiken für die zukünftige Entwicklung des LPKF-Konzerns frühzeitig von jedem unserer Mitarbeiter erkannt und in systematischer, nachvollziehbarer Weise an die zuständigen Entscheidungsträger im Unternehmen kommuniziert werden. Durch die rechtzeitige Kommunikation von Risiken an die verantwortlichen Mitarbeiter soll gewährleistet werden, dass angemessene Maßnahmen zum Umgang mit den erkannten Risiken ergriffen und Schäden abgewendet werden. Im Risikomanagementhandbuch werden das Verständnis und die Prinzipien zum Umgang mit Risiken bei der LPKF AG und wesentlicher Tochtergesellschaften dokumentiert, ebenso wie die Aufbau- und Ablauforganisation des vom Vorstand eingerichteten RMS. Das Risikofrüherkennungssystem wird regelmäßig durch den Jahresabschlussprüfer geprüft. Für den Berichtszeitraum ergab die Prüfung, dass das konzernumfassend installierte Risikofrüherkennungssystem seine Aufgaben erfüllt, den aktienrechtlichen Anforderungen genügt und geeignet ist, Entwicklungen, die den Fortbestand der Gesellschaft gefährden, frühzeitig zu erkennen.

2.4 Leistungsindikator zu Kriterien 2.1 – 2.3

Das aktuell gültige Leitbild der LPKF AG, das generelle Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards festlegt, wurde im Jahr 2009 für den LPKF-Konzern entwickelt und seitdem regelmäßig überprüft und fortgeschrieben.

Das Leitbild „Success is Teamwork“ umfasst folgende 9 Punkte:

1. Unser gesamtes Handeln ist auf den Erfolg unserer Kunden gerichtet.

Wir stellen den Nutzen für die Kunden in den Mittelpunkt unserer Arbeit. Alle unsere Aktivitäten und Entscheidungen sind darauf gerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit der Kunden durch technologischen Vorsprung und Kosteneinsparungen zu erhöhen.

2. Wir nutzen Erfolg zur nachhaltigen Stärkung von LPKF.

Die nachhaltige Stärkung des Unternehmens liegt im Interesse unserer Kunden, unserer Geschäftspartner, aller Mitarbeiter und Aktionäre. Die Ertragsstärke und somit der Unternehmenswert hängen maßgeblich von unserer Fähigkeit ab, neue Chancen wahrzunehmen und auf Herausforderungen zu reagieren. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt daher der Stärkung der finanziellen und innovativen Ressourcen des Unternehmens und seiner Ertragskraft.

3. Wir konzentrieren uns auf technologische Spitzenpositionen.

LPKF ist ein Technologiekonzern. Mit Fokus auf unsere Kernkompetenzen gestalten wir technologischen Fortschritt und erlangen Spitzenpositionen im Markt. Wir konzentrieren unsere Aktivitäten auf Produkte, mit denen wir Marktführer oder mindestens die Nummer zwei im Markt werden können.

4. Wir arbeiten partnerschaftlich und international.

Partnerschaftliches und faires Denken und Handeln prägen unser Verhältnis zu Kunden, Lieferanten und Vertretern ebenso wie die persönlichen Arbeitsbeziehungen der Mitarbeiter innerhalb des LPKF-Konzerns. Als Mitarbeiter eines international tätigen Konzerns bemühen wir uns um das Verständnis anderer Kulturen und Denkweisen und stellen die gemeinsamen Interessen in den Vordergrund.

5. Wir liefern Qualität.

Hohe Qualität unserer Produkte ist eine Voraussetzung für zufriedene Kunden. Jeder Mitarbeiter trägt Verantwortung für die Qualität unserer Leistung für den Kunden. LPKF fördert die Qualifikation der Mitarbeiter als wichtigen Qualitätsfaktor.

6. Wir leisten unseren Beitrag zur Erhaltung der Umwelt.

Mit laserbasierten Verfahren leisten wir einen aktiven Beitrag zur Reduzierung von Abfall. Wir gestalten unsere Produkte und unsere internen Prozesse umweltbewusst.

7. Wir tragen für Gesundheit und Wohlbefinden aller Kollegen Sorge.

Gesundheit und Wohlbefinden bilden die Basis für erfolgreiches Handeln. Daher widmen wir der Gesunderhaltung und der Arbeitssicherheit ein besonderes Augenmerk.

8. Wir streben kontinuierlich nach Verbesserungen.

Wir geben uns niemals mit dem Status Quo zufrieden, sondern versuchen stets, unsere Produkte sowie die erforderlichen Prozesse zu deren Entwicklung und Produktion zu optimieren. Eine offene Lern- und positive Fehlerkultur sind für uns selbstverständlich.

9. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung.

Wir tragen gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit Verantwortung. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass wir uns jederzeit und überall an geltende Gesetze halten, ethische Grundwerte respektieren und nachhaltig handeln. Dabei unterstützt uns der [LPKF Compliance Kodex](#).

Das Leitbild hängt an allen LPKF-Standorten weltweit auf Deutsch bzw. Englisch aus und ist Bestandteil von Führungskräftebildungen. Führungskräfte und Mitarbeiter leben die im Leitbild formulierten Werte im täglichen Umgang miteinander und im Kontakt mit Kunden oder Lieferanten. Darüber hinaus spielt es eine Rolle bei Personalentwicklungsmaßnahmen und bildet die Basis für die Führungsgrundsätze des Unternehmens. Um das Leitbild zu leben und kontinuierlich zu verbessern, hilft das Managementsystem, das sich in die Bereiche Qualitätsmanagementsystem, Arbeitsschutzmanagementsystem und Risikomanagementsystem gliedert.

2.5 Anreizsysteme

Der Aufsichtsrat der LPKF AG hat am 20. März 2018 eine Änderung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen mit dem Ziel, die Interessen des Vorstands und der Aktionäre noch stärker in Einklang zu bringen. Dafür wird die Vorstandsvergütung enger mit der Steigerung des Unternehmenswertes verzahnt. Darüber hinaus ist das neue System stark auf Kapitalrentabilität, Cashflow und langfristige Wertsteigerung ausgerichtet. Es kombiniert die Ziele zur Rentabilität, Liquidität und 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 Anreiz für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit bietet. Das neue Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 31. Mai 2018 mit einer Mehrheit von 92 % gebilligt und findet für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Götz M. Bendele und das Vorstandsmitglied Christian Witt in 2018 erstmalig Anwendung.

Die Vergütungsstruktur besteht dabei aus einer fixen Grundvergütung, zwei kurzfristigen 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. Die variablen Vergütungselemente sind Wertbeitrag (langfristig) sowie ROCE und Cashflow (jeweils kurzfristig).

Für die im Laufe des Jahres bzw. am 31. Dezember ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder gilt das seit 2014 gültige Vergütungssystem. Die Gesamtvergütung setzt sich aus einem erfolgsunabhängigen Fixum und variablen, erfolgsbezogenen Komponenten zusammen. Neben rein finanziellen Aspekten (EBIT, Langzeit-EBIT, EBIT/Mitarbeiter) bezieht sich eine variable Komponente auf das sogenannte Long Term Incentive (LTI) „Qualität“. Die Sicherung der Produktqualität auf höchstem Niveau gehört zu den strategischen Handlungsfeldern der LPKF Laser & Electronics AG. Dieses nichtfinanzielle Bemessungskriterium fungiert als langfristig angelegtes Nachhaltigkeitsziel. Das LTI Qualität, welches auf drei Jahre angelegt ist, bemisst sich nach der Erreichung dieser Qualitätsvorgaben. Ziel ist es, die Fehlerquote von 50 dauerhaft nicht zu überschreiten. Zur Berechnung der Zielerreichung wird eine Durchschnittsbetrachtung herangezogen, die sich auf eine ermittelte Quote zu einem definierten Zeitpunkt bezieht. Weitere variable Komponenten sind u.a. an die Verfolgung der Konzernziele eines profitablen Wachstums und einer langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts gekoppelt.

Weitere über Qualitäts- und Wachstumsziele hinausgehende langfristige Nachhaltigkeitsziele sind nicht beschrieben.

Für die obersten leitenden Führungskräfte unterhalb des Vorstands gibt es ein Vergütungssystem, das ebenfalls kurz- und langfristige variable Komponenten enthält. Für den kurzfristigen variablen Vergütungsanteil wird eine Zielvereinbarung geschlossen, in der Unternehmensziele (z.B. ROCE, Cashflow, weitere auch nichtfinanzielle Ziele) definiert und mit Zielwerten hinterlegt sind. Die langfristige variable Komponente honoriert insbesondere die Rentabilität der LPKF Laser & Electronics AG sowie die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts.

Der Vorstand vereinbart mit den Führungskräften jährlich konkrete Ziele, deren Erreichung in einer jährlich stattfindenden Managementbewertung kontrolliert wird.

Zusätzlich existiert ein System zur regelmäßigen Leistungsbeurteilung für alle Mitarbeiter an den deutschen Standorten. Mitarbeiterbeurteilungen sind ein wesentliches Führungsinstrument. Die Beurteilung und das damit verbundene Mitarbeitergespräch gehören zu den zentralen Aufgaben einer Führungskraft. Mindestens zwei Beurteilungen im Kalenderjahr bilden die Grundlage für einen erfolgsbezogenen Bestandteil der Vergütung in Form einer Sonderzahlung am Jahresende und einer möglichen jährlichen Gehaltsanpassung.

Um Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, eigene Ideen im Unternehmen einzubringen und davon zu profitieren, wurde 2017 ein Ideenmanagement eingeführt. Mitarbeiter können ihre Vorschläge

mit Einschätzung des Verbesserungseffekts einreichen. Nach Prüfung und ggf. Umsetzung des Vorschlags erhält der Mitarbeiter eine Prämie.

2.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 2.5

Leistungsindikator GRI SRS-102-35*

Die Vergütung des Aufsichtsrats als höchstes Kontrollorgan wird von der Hauptversammlung durch Beschluss festgelegt. Bericht über die Aufsichtsratsvergütung 2018 wird im [Geschäftsbericht 2018](#) erstattet.

Das Vergütungssystem des Vorstands wird vom Aufsichtsrat der LPKF AG festgelegt und regelmäßig überprüft. Bericht über die Vorstandsvergütung 2018 wird im [Geschäftsbericht 2018](#) erstattet.

Im Vergütungssystem wird eine nachhaltige Unternehmensführung, wie unter Kriterium 2.5 bereits beschrieben, berücksichtigt.

Für die Vergütung der leitenden Führungskräfte legt der Vorstand zusätzlich zu einer fixen Komponente bereichsbezogene variable Vergütungsbestandteile fest, die einer Zielvereinbarung unterliegen.

Das im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung für Mitarbeiter gesetzlich vorgesehene Angebot wird bei LPKF für die Mitarbeiter mit einer entsprechenden Betriebsvereinbarung geregelt, die auch eine Beteiligung des Unternehmens vorsieht. Sofern Mitarbeiter die betriebliche Altersvorsorge nutzen und eigene Beiträge im Rahmen von Direktversicherungen ansparen, gewährt LPKF einen finanziellen Zuschuss.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38*

LPKF ist ein exportorientiertes Unternehmen. Daher unterhalten wir weltweit eine große Zahl an Niederlassungen und Vertretungen mit länderspezifisch sehr unterschiedlichen Gehaltsniveaus. Für die einzelnen Länder mit wichtigen Betriebsstätten (ausgenommen sind nur Länder mit Betriebsstätten mit weniger als zehn Mitarbeitern) ergibt sich beim Verhältnis der Jahresvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land folgende Verhältniskennziffer:

Land	Verhältnis (x-facher Spitzenwert zu Median)
Slowenien	6,74
China	3,65
USA	4,42
Deutschland	5,61

2.7 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Als börsennotiertes Unternehmen steht LPKF im Dialog mit einer Reihe von Stakeholdern mit unterschiedlichen Ansprüchen an das Unternehmen. Wir sind davon überzeugt, dass ein regelmäßiger Informationsaustausch mit den verschiedenen Anspruchsgruppen von großer Bedeutung für die interne und öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens ist. Im Rahmen der Unternehmenskommunikation wurden alle wesentlichen Anspruchsgruppen des Unternehmens

analysiert und identifiziert. Ein eigens zur Ableitung der Anspruchsgruppen eingerichteter Identifikationsprozess existiert nicht.

Zu unseren wesentlichen Anspruchsgruppen gehören

- Mitarbeiter und Betriebsrat
- Kunden
- Lieferanten
- Analysten
- Aktionäre und Investoren
- Medien
- Banken
- Versicherungen
- Kommunen
- Nachbarschaft
- Behörden

Im Berichtsjahr 2018 wurde mit den Anspruchsgruppen über verschiedenste Kanäle kommuniziert, z.B. über

- Mitarbeitergespräche
- Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen
- Führungskräftetreffen
- Intranet und Social Media
- Wirtschaftsausschuss-Sitzungen
- Geschäftsbericht 2017
- Quartalsberichte 2018
- Ad-hoc- und Pressemitteilungen
- Presseinterviews
- Internetseite lpkf.com
- Hauptversammlung
- Roadshows
- Analystenkonferenzen und -gespräche
- Conference Calls für Investoren
- Messen
- Kundenbefragungen

2.8 Leistungsindikator zu Kriterium 2.7

Leistungsindikator GRI SRS-102-44*

In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten Stakeholder der LPKF AG, ihre Interessen sowie die getroffenen Maßnahmen zur Erfüllung ihrer Erwartungen zusammengefasst:

Stakeholder	Interessen	Maßnahmen
Mitarbeiter	Sicherer Arbeitsplatz, ansprechender Aufgabenbereich, angemessene Entlohnung, persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, attraktives Arbeitsumfeld	Einige Beispiele: Programm zur Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung, Etablierung eines Ideenmanagements, Informationsveranstaltung „Big Picture“ für Mitarbeiter, erfolgsabhängige und leistungsorientierte Jahresend- Sonderzahlung, Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei vollem Gehaltsausgleich in 2018
Betriebsrat	Einbeziehung des Betriebsrats in Entscheidungen, die die Belegschaft betreffen	Offene und regelmäßige Kommunikation mit den Betriebsräten aller deutschen Standorte und dem Konzernbetriebsrat
Kunden	Produktionsmaschinen, die leistungsstark, zuverlässig, präzise, kosteneffizient, innovativ und nachhaltig sind. Schnelle und pünktliche Lieferung, verlässliche Serviceleistungen, nachhaltige und partnerschaftliche Zusammenarbeit.	Entwicklung von umfänglichen Kundenlösungen durch komplette Produktionsprozesse. Verbesserung der Produktqualität durch systematische Fehlerrückführung. Steigerung der Produktnachhaltigkeit durch Serviceleistungen bis zu 10 Jahren. Angebot jährlicher Gewährleistungsverlängerung, damit Kunden Produkte immer wieder für neue Projekte verwenden können. Schnelle und pünktliche Lieferung, z.B. durch kontinuierliche Verbesserungen in der Supply Chain. Hoher Servicegrad durch Umstrukturierung der Servicestandorte und Konzentration auf neu entstandene Fertigungsregionen. Erweiterung der Angebote im After- Sales-Bereich, z.B. individuell zugeschnittene Wartungs- und Schulungsangebote, TechDays.
Lieferanten	Langfristiger Absatz, Wachstum	Prozessoptimierung, Versorgungssicherheit, marktübliche Preisgestaltung
Aktionäre, Investoren und Analysten	Nachhaltiges Wachstum, Profitabilität	Innovationen treiben, Umsatz steigern, Kosten optimieren, Effizienz steigern, Risikomanagement
Medien	Regelmäßige wahrheitsgetreue Unternehmensinformationen	Regelmäßige Medienbetreuung durch spezialisierte Agentur, kontinuierlicher verlässlicher Informationsfluss
Banken	Fortbestand des Unternehmens, Liquidität	Risikomanagementbetrachtung in Bezug auf Cashflow, Liquidität
Versicherungen	Vermeidung von Schadensfällen	Kontrolle von

		Arbeitsschutzmaßnahmen, umfassendes Risikomanagement
Kommunen, Nachbarschaft und Politik	Keine Belastung (Emissionen, Lärm) durch das Unternehmen, Arbeitsplätze am Standort	Einhaltung von Gesetzen und Auflagen, Umsatz und Profitabilität steigern
Behörden	Einhaltung von Rechtsvorschriften	Regelmäßige Prüfung externe Rechtsberatung und externe Audits, Schulung der Mitarbeiter

2.9 Innovations- und Produktmanagement

Seit Jahrzehnten ist LPKF als besonders innovatives Unternehmen bekannt. Forschung und Entwicklung haben für LPKF als Technologiekonzern seit jeher eine wesentliche Bedeutung. Innovationen entscheiden maßgeblich über die künftige Leistungsfähigkeit und damit über den wirtschaftlichen Erfolg. Das wesentliche strategische Ziel der F&E-Aktivitäten ist es, die Innovationsführerschaft auf den jeweiligen Gebieten zu erlangen, zu sichern oder auszubauen. Außerdem entwickeln wir Produkte mit Alleinstellungsmerkmalen und sichern diese über Patente ab. Dafür haben wir ein Innovations- und Technologiemanagement eingeführt, um die gemeinsame Nutzung der Ressourcen systematisch zu steuern und zu koordinieren. Neben den eigenen F&E-Aktivitäten werden sowohl in Kooperationen mit Universitäten und Instituten als auch in Verbundprojekten mit Partnern aus der Industrie neue Verfahren und Produkte für die Märkte der Zukunft entwickelt.

Das LPKF-Produktportfolio wird kontinuierlich überarbeitet und erneuert. Hier orientieren wir uns an den sich verändernden Kundenbedürfnissen und entwickeln unsere Produkte und Prozesse weiter, um den Kunden stets das beste Preis-Leistungs-Verhältnis und langfristige Lösungen bieten zu können. Die enge Vernetzung der Entwicklungsabteilungen mit Marktforschung, Vertrieb und Service und die Bereitstellung eines F&E-Budgets von mindestens 10 % der Umsatzerlöse tragen wesentlich dazu bei.

Neben den Kundenwünschen fließen in unsere Pflichtenhefte der Produktentwicklung auch alle zutreffenden gesetzlichen und normativen Forderungen ein. Zusätzlich haben wir eine hausinterne „LPKF Richtlinie für die Entwicklung von Maschinen“ formuliert, in der auch Nachhaltigkeitsaspekte verankert sind. Der Entwicklungsprozess stellt sicher, dass alle diese Anforderungen bekannt sind und erfüllt werden. Aus ökologischer Sicht legen wir besonderen Wert darauf, dass unsere laserbasierten Technologien in vielen Bereichen chemische Verfahren verdrängen und wir einen aktiven Beitrag zur Reduzierung von Ausschuss und Abfall bei unseren Kunden leisten.

Die von uns neu entwickelte LIDE-Technologie (Laser-Induced Deep Etching) ermöglicht die ressourcenschonende Verwendung von Glas in der Mikrosystemtechnik, wodurch der vielfach verwendete Werkstoff Silizium in vielen Fällen durch den kostengünstigeren Werkstoff Glas abgelöst werden kann. LPKF erhielt im Jahr 2017 den Productronica Innovation Award für diese Technologie.

Qualität ist neben der Wirtschaftlichkeit ein zentraler Wert der LPKF-Produkte und ein wichtiges Kriterium für die Nachhaltigkeit. Um bei den oftmals kurzen Entwicklungszeiten schnell stabile, serientaugliche Maschinen für unsere Kunden bieten zu können, wird die Fähigkeit, Fehler zu vermeiden, sie zu finden, zu beheben und aus ihnen zu lernen, kontinuierlich weiter verbessert.

Durch eine Prozess-Überwachung, z.B. beim Kunststoffschweißen, kann Ausschuss bei unseren Kunden reduziert werden. Durch geregelte Prozesse kann beispielsweise der Wirkungsgrad von Solarzellen gesteigert werden.

Durch die Verlässlichkeit unserer Anlagen kann die Anlagenverfügbarkeit und somit die Ressourcennutzung unserer Kunden verbessert werden.

Damit mittel- bis langfristig weiterhin mit neuen Ideen und Technologien Impulse gesetzt werden können, wurde das Engagement im Rahmen von öffentlich geförderten Projekten ausgebaut. Aktuell ist LPKF an etwa 10 Forschungsprojekten beteiligt.

2.10 Leistungsindikator zu Kriterium 2.9

*Leistungsindikator G4-FS11**

Dieser Leistungsindikator wird in unserem Unternehmen nicht erhoben, da hierzu keine Daten vorliegen. Daher ist eine Berichterstattung über dieses Kriterium nicht möglich.

3 Umwelt

3.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Da wir die Risiken im Bereich Umwelt als nicht wesentlich erachten, haben wir bislang kein konkretes Konzept samt einer Risikoanalyse für diesen Nachhaltigkeitsbelang entwickelt. LPKF strebt an, möglichst schonend mit natürlichen Ressourcen umzugehen und negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Bei der Produktion unserer Hightech-Systeme entstehen im Unternehmen im Verhältnis zur gesamten Abfallmenge keine nennenswerten Anteile an Sonderabfällen. Unser Kern-Know-how liegt in der Forschung und Entwicklung. Die nötigen Systemteile werden daher hauptsächlich von externen Lieferanten bezogen und in unserer Fertigung montiert. Die Wasser- und Energieverbräuche werden standortbezogen in Deutschland erfasst und verglichen. LPKF arbeitet entlang der internen Wertschöpfungskette an einer kontinuierlichen Optimierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs. Genaue Angaben zur Ressourcennutzung im Berichtszeitraum im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit werden unter Kriterium 3.3 gemacht (Energieverbrauch, Wasserverbrauch, Abfall). Diese Werte beziehen sich sowohl auf den Verbrauch zur Aufrechterhaltung der Funktionen an den Standorten als auch auf den Verbrauch zur Fertigung unserer Produkte.

3.2 Ressourcenmanagement

LPKF hat sich über die genannte kontinuierliche Optimierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs hinaus aufgrund der relativ geringen direkten ökologischen Auswirkungen durch die Entwicklung und Montage von Lasersystemen bisher keine quantitativen Ziele für die ökologischen Aspekte der Unternehmenstätigkeit gesetzt. Ebenso werden die Risiken in diesem Bereich als nicht wesentlich angesehen. Dennoch wird der Verbrauch von Energie und Ressourcen regelmäßig erfasst, überwacht und bei Bedarf Maßnahmen zur Reduktion eingeleitet.

Wir halten uns an die RoHS und REACH Vorgaben. Um das auch für unsere Zulieferprodukte gewährleisten zu können, wird unsere Lieferkette regelmäßig daraufhin überprüft.

3.3 Leistungsindikatoren zu Kriterien 3.1 – 3.2

*Leistungsindikator GRI SRS-301-1**

Die wesentlichen eingesetzten Materialien werden aktuell mengenmäßig nicht erfasst. Der Aufwand der Erhebung eingesetzter Materialien ist zurzeit zu hoch.

*Leistungsindikator GRI SRS-302-1**

Im Berichtszeitraum wurden Energieverbrauchsdaten nur für die deutschen Standorte Garbsen, Suhl und Fürth zentral erfasst. Der Verbrauch von Strom teilte sich wie folgt auf die einzelnen Niederlassungen auf:

Garbsen: 1.747.362 kWh (2017: 1.764.563 kWh)

Suhl: 301.822 kWh (2017: 263.391 kWh)

Fürth: 447.764 kWh (2017: 442.779 kWh)

Im Berichtszeitraum teilte sich der Gesamtverbrauch von Gas wie folgt auf die einzelnen Niederlassungen auf:

Garbsen: 603.203 kWh (2017: 612.583 kWh)

Suhl: 492.356 kWh (2017: 266.572 kWh)

Fürth: 507.928 kWh (2017: 500.747 kWh)

In Garbsen konnte der Strom- und Gasverbrauch gesenkt werden. Dies ist auf eine Maßnahme bei der Temperaturregelung bei den Klimaanlage zurückzuführen. Im Winter ist die Temperatur bei maximal 24°C und im Sommer bei mindestens 20°C begrenzt.

In Suhl ist der erhöhte Strom- und Gasverbrauch auf eine zusätzliche Halle zurückzuführen, die aufgrund von Kapazitätsausweitungen für die Produktion gebaut wurde.

Der Kraftstoffverbrauch wird bei LPKF nicht systematisch ausgewertet.

*Leistungsindikator GRI SRS-302-4**

Der größte Teil des Energieverbrauchs bei LPKF entsteht durch die Nutzung von elektrischem Strom. Der Energieverbrauch wird regelmäßig überprüft. Bei Investitionen in Gebäude und Anlagen prüfen wir, wie sich Energie einsparen lässt. Das Parkhaus für die Mitarbeiter am Standort Garbsen wurde mit Dünnschichtsolarmodulen verkleidet und liefert Solarstrom in das örtliche Stromnetz. Im Laufe des Jahres 2016 wurde die Stromversorgung an allen deutschen Standorten auf zertifizierten Ökostrom (TÜV Nord-Zertifikat) umgestellt. Der Standort in Suhl betreibt eine ökologisch vorteilhafte Pelletheizung die im Jahr 2018 72,86 t verbraucht hat (Verbrauch 2017: 75,3 t Pellets).

*Leistungsindikator GRI SRS-303-3**

Im Berichtszeitraum teilte sich der Gesamtverbrauch von Wasser wie folgt auf die einzelnen Niederlassungen auf:

Garbsen: 2.228,00 m³ (2017: 2.577,00 m³)

Suhl: 454,00 m³ (2017: 338,00 m³)

Fürth: 1048,00 m³ (2017: 1.068,00 m³)

In Suhl ist der erhöhte Wasserverbrauch in erster Linie auf die Aufstockung des Personals zurückzuführen.

*Leistungsindikator GRI SRS-306-2**

Im Berichtszeitraum teilte sich das Gesamtgewicht des Abfallaufkommens wie folgt auf die einzelnen Niederlassungen auf:

Garbsen: 48,81 t (2017: 52,05 t)

Suhl: 27,64 t (2017: 36,29 t)

Fürth: 25,53 t (2017: 25,51 t)

Die verstärkte Wiederverwendung von Verpackungsmaterial trägt in Garbsen zur Verringerung des Abfallaufkommens bei. In Suhl wurde zudem die Mülltrennung weiter vorangetrieben. In Fürth gab es keine Verringerung.

3.4 Klimarelevante Emissionen

Die wichtigsten Emissionsquellen sind bei uns Strom und Gas.

Seit 2018 erhalten wir an allen deutschen Standorten unseren Strom zu 100 % aus erneuerbaren Energien, was uns von TÜV Nord am 12.09.2018 mit Zertifikat-Nr. 44 750 117176-035 bescheinigt wurde. Am Standort Garbsen wird zum Teil Sonnenenergie zur Stromerzeugung genutzt, am Standort Suhl wird eine Pelletheizung betrieben. Um durch unsere Tätigkeiten verursachte Emissionen möglichst gering zu halten, werden wir bei Investitionen in Gebäude und Anlagen immer auch die Energieeffizienz berücksichtigen. Ziel ist eine kontinuierliche Senkung des CO₂-Ausstoßes unter vergleichbaren Bedingungen.

Beim Strom haben wir dieses Ziel bereits durch die Umstellung auf Ökostrom erreicht. Da wir bereits einen sehr guten Stand erreicht haben, ist eine weitere Energieeinsparung unsere größte Herausforderung.

Bei der Berechnung unserer CO₂-Emissionen in Deutschland beziehen wir uns auf die Werte des CO₂-Rechners des Umweltbundesamts.

3.5 Leistungsindikatoren zu Kriterium 3.4

Leistungsindikator GRI SRS-305-1*

Die LPKF AG hat im Berichtszeitraum an den deutschen Standorten direkte CO₂-Emissionen in Höhe von 362,4 Tonnen CO₂ durch den Verbrauch von Gas verursacht.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2*

Die LPKF AG hat im Berichtszeitraum an den deutschen Standorten indirekte energiebezogene CO₂-Emissionen in Höhe von 1.216,7 t CO₂ durch die Umstellung auf Grünstrom eingespart.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3*

Weitere THG-Emissionen (Scope 3) werden aufgrund des unverhältnismäßig hohen Aufwands der Erfassung nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5*

Im Berichtszeitraum wurden keine Daten zum Volumen der Reduzierung von THG-Emissionen erfasst, da bei LPKF aufgrund des unverhältnismäßig hohen Aufwands keine Daten zu weiteren THG-Emissionen ermittelt werden.

4 Gesellschaft

4.1 Arbeitnehmerrechte

Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ist für uns eine Selbstverständlichkeit und unabdingbarer Bestandteil zur Erreichung unserer Ziele. Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte ist damit Teil des

übergeordneten Managementkonzepts zur Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Diesem Grundsatz folgen wir nicht nur intern, sondern erwarten ihn auch von unseren Lieferanten.

Neue Lieferanten werden im Rahmen einer Lieferantenselbstauskunft dazu befragt, ob sie sich zu einem Kodex zur sozialen Verantwortung, z.B. den Grundsätzen der Global Compact Initiative der UN bekennen. In unseren Einkaufsbedingungen verpflichten sich Lieferanten, die jeweiligen gesetzlichen Regelungen zum Umgang mit Mitarbeitern, Umweltschutz und Arbeitssicherheit einzuhalten. Weiterhin müssen alle aktiven Lieferanten die genannten Grundsätze der Global Compact Initiative der UN beachten.

LPKF betreibt im Berichtszeitraum Standorte in sieben Ländern: Deutschland, USA, Slowenien, China, Japan, Korea und Malaysia. Unser Anspruch ist eine vollumfängliche Einhaltung von Arbeitnehmerrechten.

An allen Standorten werden die nationalen gesetzlichen Regelungen, wie z. B. zu Arbeitszeit, Urlaubsansprüchen, Mutter- sowie Kündigungsschutz, eingehalten. Die Vertretung der Interessen und Rechte unserer Arbeitnehmer ist an den einzelnen Standorten durch Betriebsräte und standortübergreifend durch den Konzern-Betriebsrat gewährleistet. Darüber hinaus sind Ansprechpartner für HR-Compliance-Themen benannt und kommuniziert, ein weltweit ansprechbarer Vertrauensanwalt zur Meldung und Prüfung von möglichen Verstößen engagiert und kommuniziert sowie für bestimmte Themenfelder spezielle Ansprechpartner benannt und kommuniziert, bspw. Ansprechpartner für Datenschutz oder Ansprechpartner für Fälle sexueller Belästigungen.

Neben der Bereitstellung einer transparenten Organisation sind vor allem das Angebot von konkreten themenbezogenen Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte Maßnahmen zur Erreichung unseres gesetzten Ziels. Beispielsweise sind hier Schulungen zum Umgang mit persönlichen Daten, zum Arbeitsrecht oder zum Compliance Kodex für den Berichtszeitraum zu nennen.

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus thematisieren wir unsere Verantwortung den Mitarbeitern gegenüber sowie die Verantwortung der Mitarbeiter füreinander in unserem [LPKF Compliance Kodex](#). Nicht nur rechtmäßiges Handeln, sondern verantwortungsvolles, ethisches Handeln, gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität werden hier als Selbstverständlichkeit verankert. Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird über den gesetzlichen Rahmen hinaus praktiziert.

Eine Risikoanalyse ist zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten schwer umsetzbar. Im Rahmen von Audits, der kontinuierlichen Prüfung unserer Organisation und der Schulung und Information unserer Belegschaft schaffen wir die Voraussetzung, das Risiko zu minimieren und damit unser gesetztes Ziel einzuhalten.

Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiter auch die Möglichkeit, unsere Unternehmenspolitik und die Nachhaltigkeitsbelange aktiv mit zu gestalten. Kurz- und langfristige Ziele des Unternehmens sowie Maßnahmen der Geschäftsentwicklung werden deshalb der gesamten Mitarbeiterschaft im Rahmen regelmäßiger Mitarbeiterversammlungen transparent gemacht. Hier besteht die Möglichkeit, eventuelle Probleme und Fragestellungen direkt an den Vorstand heranzutragen und interne Entscheidungsprozesse zu beeinflussen. Gleiches geschieht im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen, die im Zweijahresrhythmus stattfinden (zuletzt in 2017).

Die Zielsetzung der Erfüllung aller rechtlichen Vorgaben ist ein dauerhaftes Ziel ohne konkreten Zielzeitpunkt. Die Unternehmensleitung ist dahingehend eingebunden, dass der Vorstand die Zielsetzung und die Anpassung des Konzepts formuliert. Die Funktion des Chief Compliance Officers ist aktuell in der Position des CFO inbegriffen. Die Überwachung der ggf. notwendigen Maßnahmen erfolgt im regelmäßigen Managementdialog des Chief Compliance Officers mit den verantwortlichen Organisationseinheiten im Konzern. In diesem Dialog wird auch die Anpassung des Konzepts

vorbereitet, erörtert und im Nachgang durch den Vorstand beschlossen. Die Überwachung von vereinbarten Maßnahmen obliegt dem Chief Compliance Officer.

4.2 Chancengerechtigkeit

Sämtliche Personalentscheidungen im LPKF-Konzern werden unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Hautfarbe, Religion und sexueller Orientierung getroffen. Vielfalt ist ein zentraler Erfolgsfaktor, da jeder Mitarbeiter unterschiedliche Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen einbringt.

Um die Chancengerechtigkeit in Bezug auf Frauen in Führungspositionen zu fördern, haben wir uns bestimmte prozentuale Ziele gesetzt, auf die in Kriterium 4.4 näher eingegangen wird.

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten gehört zu den vorrangigen Zielen und Handlungsfeldern der betrieblichen Sozial- und Arbeitsschutzpolitik. Wir betreiben daher ein Arbeitsschutzmanagementsystem für den betrieblichen Arbeitsschutz, das sich an der Norm ISO 45001 orientiert, die als weltweit anerkannter Standard gilt. Im Mittelpunkt stehen der Schutz von Menschen, die Arbeitssicherheit und die Gesundheitsvorsorge. Zu diesen Themen setzen wir uns jährlich Ziele auf Standort- sowie Konzernebene, deren Erreichung wir nach Jahresende überprüfen. Die Ziele resultieren u.a. aus Analysen der jährlichen Unfallstatistik. Im Berichtszeitraum wurden die gesetzten Ziele zu 75 % erreicht. Die weiteren Ziele wurden aufgrund organisatorischer Veränderungen im Unternehmen nur teilweise erreicht und sollen im Jahr 2019 vollständig umgesetzt werden. Zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter führen wir an den einzelnen Standorten verschiedene Maßnahmen, z. B. Gripeschutzimpfungen, durch. Ergänzend dazu haben Mitarbeiter die Möglichkeit, an verschiedenen Vorsorgeuntersuchungen durch die Betriebsärzte teilzunehmen, die sich auch um die arbeitsmedizinische Versorgung der Mitarbeiter kümmern.

Auf eine angemessene Bezahlung wird in unserem Unternehmen stets geachtet. Im Berichtsjahr haben wir ein System zur Festlegung von Einstiegsgehältern für verschiedene Tätigkeitsgruppen eingeführt. Um die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben unserer Mitarbeiter zu fördern, ermöglichen wir flexible Arbeitszeiten sowie flexible Arbeitszeitkonten.

4.3 Qualifizierung

In einer wachsenden und lernenden Organisation entwickeln sich auch die Anforderungen an die Mitarbeiter ständig weiter. Dem begegnet LPKF mit konzernweiten Personalentwicklungsprogrammen. Talente werden erkannt und langfristig gefördert. Hierzu gehört auch der internationale Personalaustausch im Konzern, der unterstützt und gefördert wird. Die Weiterbildung wurde mithilfe eines praxisorientierten Schulungskatalogs im Berichtszeitraum weiter systematisiert und die Ausgaben hierfür erhöht. Auch für das folgende Jahr ist ein erhöhtes Budget für Schulungen und Trainings der Mitarbeiter geplant. Für unsere Führungskräfte gibt es ebenfalls eine Reihe von Schulungen, die sie in ihrer Führungsaufgabe unterstützen sollen. So beteiligen wir uns beispielsweise an dem vom Europäischen Sozialfond geförderten Projekt ProDivers mit dem Fokus auf Personal- und Führungskräfteentwicklung unter dem Gesichtspunkt Diversity. In unserem Mentoring-Programm können Nachwuchs-Führungskräfte in regelmäßigen Kommunikationsrunden vom Wissen erfahrener Führungskräfte profitieren.

Die Altersstruktur in unserem Unternehmen ist ausgewogen. Langjährige Mitarbeiter bringen umfassende Erfahrung mit, welche durch frische Ideen junger Nachwuchskräfte ergänzt wird. Das Durchschnittsalter der Belegschaft beträgt 40,6 Jahre. Wir sind aber auch stolz darauf, vielen Mitarbeitern schon über Jahrzehnte einen Arbeitsplatz zu bieten. Die Fluktuationsrate liegt bei 13,62 %.

Nachwuchskräfte sind eine wichtige Investition in die Zukunft, besonders vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Kontinuierlich bildet LPKF daher junge Frauen und Männer in verschiedenen Berufen aus - Mechatroniker, Industriekaufleute, Fachinformatiker, Produktdesigner und Technische Zeichner. Im Berichtszeitraum waren im Unternehmen konzernweit 34 Auszubildende beschäftigt. Im Rahmen des Azubi-Austausch- und Kennenlernprogramms wurden beispielsweise Ausbildungsleitsätze formuliert, die im LPKF-Azubi-Leitbild zusammengefasst wurden. Unser Bestreben ist es, unseren Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung einen Arbeitsplatz anzubieten. Dies gelang uns in der Vergangenheit immer, sofern auch die Auszubildenden während der Ausbildung den notwendigen Einsatz und die erforderlichen Leistungen erzielten. Ziel ist es, gut ausgebildete Mitarbeiter und Fachkräfte möglichst lange im Unternehmen zu beschäftigen und zu binden.

Im Zuge der Nachwuchsgewinnung und -förderung nehmen wir nicht nur am landesweiten Zukunftstag für Schüler teil, sondern haben im Berichtszeitraum auch Kooperationsverträge mit Schulen fortgeführt. Neben der finanziellen Förderung schulischer Aktivitäten werden hierbei Schülerpraktikanten aufgenommen, um diesen später ggf. einen Ausbildungsplatz anbieten zu können. Auch die Vergabe von Hochschulstipendien wurde fortgesetzt. Einige der Stipendiaten, die in der Vergangenheit bei LPKF ihre Bachelor- bzw. Masterarbeiten geschrieben haben, konnten wir bereits dauerhaft einstellen.

Konkrete, messbare Ziele waren bisher nicht gesetzt, da der Fokus im Berichtszeitraum auf der Stabilisierung der Geschäftsentwicklung lag. Aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen ergeben sich Risiken beim Verlust von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

4.4 Leistungsindikatoren zu Kriterien 4.1 - 4.3

Leistungsindikator GRI SRS-403-9*

Mit einer Gefährdungsbeurteilung wird für alle Arbeitsplätze ermittelt, welchen potenziellen Gefährdungen die Beschäftigten während der Ausübung ihrer Tätigkeiten ausgesetzt sind. Ggf. treffen wir Maßnahmen, um die Gefährdungen nach dem STOP-Prinzip zu vermeiden oder zu reduzieren (STOP = Substitution, Technische Maßnahmen, Organisatorische Maßnahmen und Persönliche Schutzausrüstung).

Im Zuge des Arbeitsschutzmanagementsystems führen wir eine Statistik über Betriebs- und Wegeunfälle, unabhängig davon ob es Angestellte oder Arbeiter sind. Im Berichtszeitraum gab es insgesamt fünf meldepflichtige Unfälle. Die Anzahl unfallbedingter Ausfalltage belief sich auf 74. Die Unfallstatistik wird in den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses ausgewertet, notwendige Maßnahmen werden eingeleitet und deren Umsetzung anschließend überwacht.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10

Arbeitsbedingte Erkrankungen unserer Angestellten und externen Mitarbeiter werden nicht ausgewertet. Im Berichtszeitraum gab es keine Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Erkrankungen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4

Viermal jährlich findet eine Arbeitsschutz-Ausschuss-Sitzung an allen deutschen LPKF- Standorten statt, welche aus einem interdisziplinärem Team besteht.

Standortübergreifend werden alle relevanten Informationen und Themen bei den Fachkreisen für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Qualität kommuniziert. Die Fachkreise finden dreimal jährlich statt.

*Leistungsindikator GRI SRS-404-1**

Der Aus- und Weiterbildungsbedarf wird durch die jeweiligen Vorgesetzten ermittelt und ist Bestandteil der jährlichen Schulungsplanung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs. Sämtliche Aus- und Weiterbildungen werden hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bewertet. Im Berichtszeitraum beliefen sich die Schulungstage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter im Durchschnitt auf 1,3 Tage, was 10,3 Stunden entspricht. Eine weitere Zuordnung von Personalentwicklungsmaßnahmen nach Diversitätsindikatoren oder Angestelltenkategorie wurde über die gesamte Gruppe im Berichtszeitraum nicht durchgeführt.

In der LPKF AG wurden für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter im Durchschnitt 0,8 Tage aufgewendet, was 6,3 Stunden entspricht. Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung haben im Durchschnitt 0,8 Tage aufgewendet, was 6,3 Stunden entspricht – Führungskräfte 0,6 Tage, was 4,8 Stunden entspricht. Männer haben im Durchschnitt 0,8 Tage aufgewendet, was 6,3 Stunden entspricht – Frauen 0,7 Tage, was 5,6 Stunden entspricht.

*Leistungsindikator GRI SRS-405-1**

Für den Anteil von Frauen im Vorstand hatte sich der Aufsichtsrat bis zum 30. Juni 2022 eine Zielgröße von 25 % gesetzt. Der Frauenanteil im Vorstand lag Ende 2018 bei 0 %. Die Mitglieder des Vorstands gehören Ende 2018 zu 67 % der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren und zu 33 % der Altersgruppe über 50 Jahre an.

Der Aufsichtsrat hatte beschlossen, die Zielgröße für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat bis zum 30. Juni 2022 auf 25 % festzulegen. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat lag Ende 2018 bei 0 %, da es im Laufe des Jahres keine neu hinzugekommenen Aufsichtsratsmitglieder gab. Die Mitglieder des Aufsichtsrats gehören Ende 2018 zu 100 % der Altersgruppe über 50 Jahre an.

Vor dem Hintergrund der Verkleinerung beider Gremien in 2018 sowie unter Berücksichtigung der Laufzeiten der aktuellen Mandate hat der Aufsichtsrat die bestehenden Zielgrößen überprüft und mit Beschlüssen vom 27. Februar 2019 neue Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung bestimmt: Für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat hat sich der Aufsichtsrat eine neue Zielgröße von 1/3 (= 33,33 %) gesetzt. Für den Anteil von Frauen im Vorstand hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße von 0 % gesetzt. Aufgrund der aktuellen Besetzung des Vorstands mit nur zwei Vorstandsmitgliedern, der aktuellen Beststellungszeiträume der beiden männlichen Vorstandsmitglieder und des Umstands, dass eine Erweiterung des Vorstands nicht beabsichtigt ist, war eine Festlegung einer höheren Zielgröße für den Vorstand nicht sachgerecht. Die Frist zur Erreichung beider neuer Zielgrößen wurde auf den 26. Februar 2024 festgelegt.

Entsprechend dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat der Vorstand eine Zielgröße für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Sie beläuft sich auf 17 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands und 23 % in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands. Die Frist zur Erreichung dieser Zielgrößen ist auf den 30. Juni 2022 festgelegt. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands lag Ende 2018 bei 10 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 24 %.

Bei Führungskräften lag der Anteil von Frauen bei 23,5 %, bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung bei 42,8 %. In der Altersgruppe unter 30 Jahren waren 20,6 % der

Mitarbeiter beschäftigt, in der Altersgruppe 30-50 Jahre 60,3 % und in der Altersgruppe über 50 Jahre 19,1 %.

Eine weitere Zuordnung von Mitarbeitern nach Diversitätsindikatoren wurde im Berichtszeitraum nicht durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1 *

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet, denen nachgegangen werden musste. Abhilfemaßnahmen mussten nicht ergriffen werden.

4.5 Menschenrechte

Für den Nachhaltigkeitsbelang Menschenrechte haben wir bislang kein konkretes Konzept samt einer Risikoanalyse entwickelt. Wir haben jedoch eine Compliance-Organisation aufgebaut und an allen Standorten etabliert. Diese Compliance-Organisation befasst sich in angemessenem Umfang mit Menschenrechtsthemen. Die Erarbeitung eines zusätzlichen schriftlichen Konzepts samt Risikoanalyse erachten wir aufgrund der geringfügigen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf diesen Belang nicht als wesentlich für unser Unternehmen.

In unserem [LPKF Compliance Kodex](#) verpflichten wir unsere Mitarbeiter insbesondere auch die Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte zu achten. Um sicherzustellen, dass auch die unserer Wertschöpfungskette vorgelagerten Zulieferer grundlegende Menschenrechte einhalten, haben wir einen Compliance-Passus in unsere Einkaufsbedingungen aufgenommen. Unsere Zulieferer verpflichten sich, einen Kodex zur sozialen Verantwortung, wie die Grundsätze der Global Compact Initiative der UN, zu beachten. Diese betreffen im Wesentlichen den Schutz der internationalen Menschenrechte, das Recht auf Tarifverhandlungen, die Abschaffung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, die Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung, die Verantwortung für die Umwelt und die Verhinderung von Korruption.

4.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.5

Leistungsindikator GRI SRS-412-3 *

Dieser Leistungsindikator ist für die LPKF Laser & Electronics AG nicht relevant, da im Berichtszeitraum keine Investitionsvereinbarungen und -verträge geschlossen wurden, bei denen Risiken auf Menschenrechtsverletzungen bestehen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1 *

Im Berichtszeitraum wurden in sieben Ländern weltweit insgesamt zwölf Standorte betrieben (Deutschland, USA, Slowenien, China, Japan, Korea und Malaysia). An allen Standorten werden die nationalen Gesetze befolgt. Die Geschäftsführer der Standorte sind verpflichtet, die Einhaltung von Gesetzen, also auch der grundlegenden Menschenrechte, sicherzustellen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1 *

Entsprechend unserer Prozessanweisung werden neue Lieferanten in einer Lieferantenselbstauskunft darüber befragt, ob sie sich zu einem Kodex zur sozialen Verantwortung bekennen, beispielsweise zu den Grundsätzen der Global Compact Initiative der UN. Muss ausnahmsweise ein Lieferant aus abwicklungstechnischen Gründen kurzfristig angelegt werden, wird die Selbstauskunft nachträglich

eingeholt. In der Lieferantenbewertung werden die Lieferanten anschließend auf die sozialen Kriterien hin bewertet.

Im Berichtszeitraum wurden 266 Lieferanten angelegt, am Standort Garbsen wurden diese zu 100 % bewertet.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-2**

Im Berichtszeitraum wurden 266 Lieferanten auf soziale Auswirkungen überprüft.

Im Berichtszeitraum sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in der Lieferkette der LPKF Laser & Electronics AG bekannt geworden.

4.7 Gemeinwesen

Für den Nachhaltigkeitsbelang Gemeinwesen haben wir bislang kein konkretes Konzept samt einer Risikoanalyse entwickelt. Allerdings wird auch dieser Belang durch unsere Compliance-Organisation abgedeckt, die an allen Standorten etabliert ist. Diese Compliance-Organisation befasst sich in angemessenem Umfang mit dem Thema Gemeinwesen. Die Erarbeitung eines zusätzlichen schriftlichen Konzepts samt Risikoanalyse erachten wir aufgrund der geringfügigen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf diesen Belang nicht als wesentlich für unser Unternehmen.

LPKF kann nur in einem funktionierenden gesellschaftlichen Umfeld erfolgreich sein. Wir engagieren uns im Rahmen unserer Möglichkeiten an den verschiedenen Standorten. Dabei werden die meisten Initiativen durch Mitarbeiter in Abstimmung mit der Leitung am Standort geplant und durchgeführt. Im Großraum Hannover unterstützt LPKF die Stiftung „Tier hilft Mensch“ mit einem jährlichen Familientag auf dem Stiftungsgelände und einer Spende.

Für ein Technologieunternehmen wie LPKF ist es Pflicht, junge Menschen in Wissenschaft und Bildung zu fördern. So nehmen wir am landesweiten Zukunftstag für Schüler teil und führen Informationsveranstaltungen für Schüler zur Berufsorientierung durch. Wir nehmen Schülerpraktikanten und Studierende im Rahmen von Bachelorarbeiten auf. Zusätzlich förderten wir bis Juni 2018 drei Stipendiaten der Hochschule Hannover in den Bereichen Mechatronik und Elektro- und Informationstechnik und ab Juli 2018 zwei Stipendiaten der gleichen Hochschule und Studiengänge.

4.8 Leistungsindikator zu Kriterium 4.7

*Leistungsindikator GRI SRS-201-1**

Eine Übersicht der betriebswirtschaftlichen Kennzahlen zu diesem Leistungsindikator findet sich im [Geschäftsbericht 2018](#) auf den Seiten 70-79 (Vergütung Vorstand und Aufsichtsrat), S. 82/83 (Konzern-Bilanz), S. 81 (Konzern- GuV, Konzern-Gesamtergebnisrechnung), S. 84 (Konzern-Kapitalflussrechnung) und S. 96-103 (Erläuterungen zur Konzern-GuV).

4.9 Politische Einflussnahme

Für LPKF relevante Gesetzgebungsverfahren betreffen vor allem allgemeine unternehmens- und zivilrechtliche sowie kapitalmarktrechtliche Regelungen, das Aktien- und das Steuergesetz, Arbeitsschutz, Arbeits- und Sozialrecht und produktgruppenspezifische Anforderungen. LPKF hat im Berichtszeitraum keine Eingaben zu Gesetzgebungsverfahren gemacht.

LPKF ist nicht parteipolitisch aktiv und unterstützt keine Parteien. Wir engagieren uns in Fachgremien und Branchenverbänden.

Das Unternehmen ist Mitglied in folgenden Verbänden:

- BME - Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.
- DGFP - Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
- DIN - Deutsches Institut für Normung e.V.
- Industrie-Club Hannover e.V.
- Leibniz Universitätsgesellschaft Hannover e.V.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- VDMA - Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.
- DIRK - Deutscher Investor Relations Verband e.V.

4.10 Leistungsindikator zu Kriterium 4.9

*Leistungsindikator GRI SRS-415-1**

Die LPKF Laser & Electronics AG zahlt keinerlei Spenden an politische Parteien, Politiker oder für politische Zwecke. Somit beläuft sich der Gesamtwert der politischen Spenden auf 0,00 €.

4.11 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Der Nachhaltigkeitsbelang Compliance (Kriterien 4.9 bis 4.12) ist Bestandteil unseres übergreifenden Managementkonzepts und wird im Managementhandbuch mehrfach adressiert.

Als global agierendes Unternehmen trägt LPKF Verantwortung gegenüber seinen Kunden, Mitarbeitern, Aktionären und der Öffentlichkeit. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass sich alle LPKF-Mitarbeiter jederzeit und überall an geltende Gesetze halten, ethische Grundwerte respektieren und nachhaltig handeln. Im Vorjahr hatten wir berichtet, dass im Berichtszeitraum ein schriftliches Konzept samt einer Risikoanalyse zum Nachhaltigkeitsbelang Compliance angestoßen werden sollte. Wir haben jedoch festgestellt, dass sich unsere etablierte Compliance-Organisation in angemessenem Umfang mit allen compliancerelevanten Themen befasst. Die Compliance-Organisation unterlag 2017 im Rahmen der internen Revisionsprüfung einer ausführlichen Prüfung durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Daher haben wir beschlossen, unter gleichbleibenden Umständen kein zusätzliches schriftliches Konzept samt Zielsetzung und Risikoanalyse zum Nachhaltigkeitsbelang Compliance aufzusetzen.

2015 führte LPKF einen [Compliance Kodex](#) als Orientierungsrahmen für alle Mitarbeiter im LPKF-Konzern ein. Er zeigt u.a. mögliche Risiko- und Konfliktbereiche hinsichtlich Korruption, Exportkontrolle/Geldwäsche und Datenschutz auf und gibt Verhaltensleitlinien vor. Zu dem konzernweit geltenden [Compliance Kodex](#) wurde Anfang 2018 erneut eine Schulung für neue Mitarbeiter durchgeführt. Im August 2018 wurden die neuen Auszubildenden in Garbsen zum Compliance Kodex geschult. Für 2019 ist es geplant, eine Compliance-Online-Schulung für alle Mitarbeiter konzernweit mit einem zweijährigen Turnus einzuführen. Neue Mitarbeiter erhalten den Compliance Kodex zukünftig mit ihren Einstellungsunterlagen und werden die Compliance-Online-Schulung kurzfristig nach ihrem Eintritt ins Unternehmen durchlaufen. Die Grundzüge des [Compliance-Managementsystems](#) sind auf der Homepage des Unternehmens veröffentlicht.

Im Rahmen einer jährlich durchgeführten Teilrechtsgebietenanalyse überprüfen Vorstand und Compliance-Manager, welche Rechtsgebiete für die Compliance des Unternehmens relevant sind. In einem zweijährigen Turnus wird eine Compliance-Risikoanalyse mit den complianceverantwortlichen Mitarbeitern durchgeführt, letztmalig im Berichtszeitraum. Als für das Unternehmen besonders relevante mögliche Risikobereiche wurden hier die Exportkontrolle/Luftfracht, Investor Relations sowie der Laserschutz definiert. Entsprechende Maßnahmen wurden abgeleitet und umgesetzt.

Für sämtliche Mitarbeiter des Konzerns im Einkauf und Vertrieb wird regelmäßig eine Online-Schulung zum Thema „Der Kampf gegen Korruption“ durchgeführt, die sich auf die Inhalte der „United Nations Convention against Corruption“ bezieht.

Weiterhin haben wir 2017 ein Hinweismanagement eingeführt. Jeder Mitarbeiter kann eine Beschwerde vorbringen oder auf Umstände hinweisen, die auf die Verletzung eines Gesetzes oder des Verhaltenskodex schließen lassen. Dafür stehen dem Mitarbeiter sein Vorgesetzter, die jeweilige Geschäftsleitung, der Betriebsrat oder der Compliance-Manager als Empfänger zur Verfügung. Zusätzlich ist ein unabhängiger Rechtsanwalt zum Vertrauensanwalt des Unternehmens bestellt worden. Mitarbeiter sowie externe Dritte können sich vertrauensvoll und auch anonym an den Vertrauensanwalt wenden, wenn sie unkorrekte Geschäftspraktiken im Unternehmen beobachtet haben. Soweit gewünscht, wahrt der Vertrauensanwalt auch gegenüber LPKF die Anonymität des Hinweisgebers. Jedem Hinweis wird unter Beachtung von Gesetz und den internen Regeln sowie unter Berücksichtigung der Belange aller Beteiligten nachgegangen.

Auch die Interne Revision, die durch eine international tätige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als externem Dienstleister durchgeführt wird, spielt für die Compliance-Organisation eine wichtige Rolle. Die entsprechenden Prüfungen werden auch im Hinblick auf die Weiterentwicklung des internen Kontrollsystems genutzt.

Verantwortliches Vorstandsmitglied für die Schaffung der strukturellen und organisatorischen Voraussetzungen des Compliance-Managements ist der Kaufmännische Vorstand (CFO). Der Compliance-Manager ist für den Aufbau, die Entwicklung und die Verwaltung der Compliance-Struktur zuständig und zugleich Ansprechpartner für alle Themen im Zusammenhang mit Compliance. Er berichtet in seiner Funktion direkt an den CFO.

Die Unternehmensführung wird bei auftretenden Fällen vom Compliance Officer informiert und in die Weiterverfolgung möglicher Fälle und daraus resultierender Maßnahmen involviert.

4.12 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.11

Leistungsindikator GRI SRS-205-1*

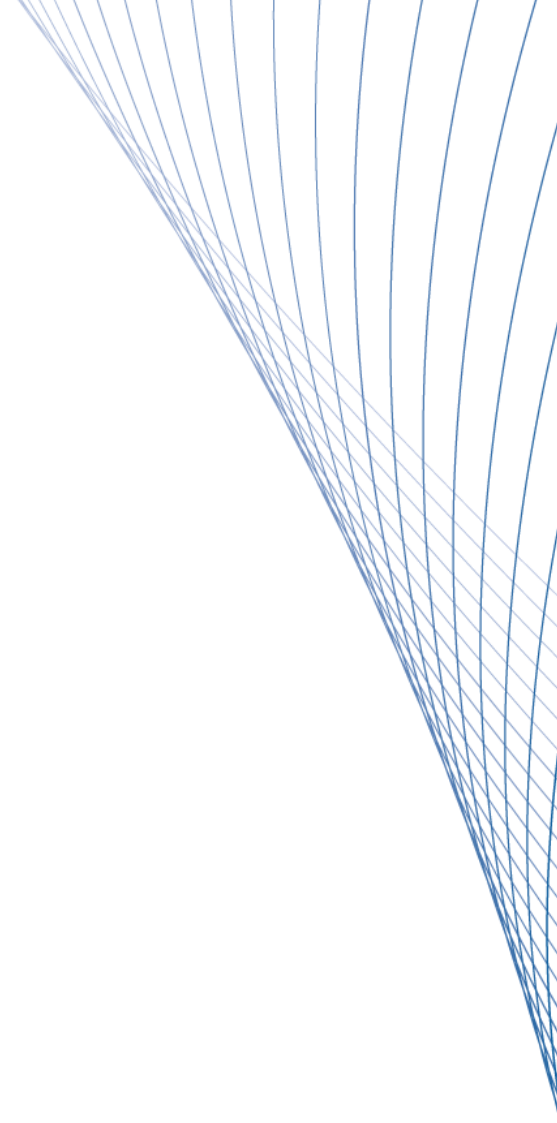
Die Vermeidung von Korruption ist vor allem vor dem Hintergrund der starken Internationalisierung des Unternehmens relevant. Im Rahmen der jährlich stattfindenden Teilrechtsgebieten-Analyse zur Identifikation von Compliance-Risiken wurden Korruptionsrisiken vom Vorstand konzernweit (mit Fokus auf den asiatischen Standorten) als ein Schwerpunkt eingestuft. Im Berichtszeitraum wurden keine Standorte explizit auf Korruptionsrisiken geprüft, da sämtliche Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter weltweit bereits im Vorjahr zu Korruptionsrisiken geschult worden sind.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3*

Im Berichtszeitraum lagen keine Korruptionsfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1*

Im Berichtszeitraum wurden gegen die LPKF AG keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften erhoben.



LPKF Laser & Electronics AG

Osteriede 7

30827 Garbsen

Deutschland

Telefon: +49 5131 7095-0

Telefax: +49 5131 7095-90

www.lpkf.com

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An den Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics AG, Garbsen,

Wir haben den für die LPKF Laser & Electronics AG, Garbsen, und den Konzern gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden „Bericht“) der LPKF Laser & Electronics AG, Garbsen, (im Folgenden „LPKF“) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter von LPKF sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der LPKF Laser & Electronics AG zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der LPKF Laser & Electronics AG in der Berichtsperiode.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung von Menschenrechten, Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind.
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden.
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung.
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht von LPKF für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics AG, Garbsen, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics AG, Garbsen, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hannover, den 26. April 2019

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Hartke
Rechtsanwalt
Steuerberater



Hell

Anlagen

Nichtfinanzieller Konzernbericht 2018

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2