

VERGÜTUNGSBERICHT

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DEN VORSTAND

EINLEITUNG

Der nachfolgende Vergütungsbericht erläutert die Vergütungssystematik sowie die individuelle Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands der LPKF Laser & Electronics AG im Geschäftsjahr 2021. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die Angaben gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics AG beschloss im April 2020 ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG. Das Vergütungssystem in seiner überarbeiteten Form wurde von den Aktionären der LPKF Laser & Electronics AG in der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 mit 79,26 % der Stimmen gebilligt. Angesichts des Stimmverhaltens der Aktionäre zum aktuellen Vergütungssystem wird dieses derzeit unter Einbeziehung eines unabhängigen Vergütungsberaters einer Überprüfung unterzogen.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

Das überarbeitete Vergütungssystem gilt für alle ab dem 7. April 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdiensverträge rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres 2021. Es kam damit ausschließlich für das Vorstandsmitglied Christian Witt in 2021 zur Anwendung.

Der ehemalige Vorstandsvorsitzende Dr. Götz M. Bendele erhielt bis zu seinem Austritt am 30.04.2021 eine Vergütung nach dem alten Vergütungssystem.

Britta Schulz wurde zum 1. Mai 2021 als Interimsvorstand bestellt. Ihr Anstellungsvertrag als Arbeitnehmerin der LPKF Laser & Electronics AG wurde für die Dauer der Berufung in den Vorstand hinsichtlich der Arbeitspflicht ruhend gestellt. Die Ansprüche auf eine variable, erfolgsabhängige Vergütung richten sich weitestgehend nach den bisherigen arbeitsvertraglichen Regelungen. Das überarbeitete Vergütungssystem fand also auch für Britta Schulz im Geschäftsjahr 2021 grundsätzlich keine Anwendung.

Das überarbeitete Vergütungssystem im Überblick

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der LPKF Laser & Electronics AG ist auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich dabei neben den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds an der Größe, Komplexität und Lage des Unternehmens. Sie setzt sich aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen sowie Versorgungszusagen und

erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen. Zu den erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes Jahresgehalt (Grundgehalt) sowie Nebenleistungen und Sachbezüge.

Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus einer jährlichen variablen Vergütung (STI), die sich auf wirtschaftliche Zielerreichung innerhalb eines Jahres bezieht und einer langfristigen variablen Vergütung (LTI), die vollständig in Anteile der LPKF Laser & Electronics AG investiert wird, welche über einen Mindestzeitraum von drei Jahren gehalten werden müssen. Die in den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen verankerten finanziellen, wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie und der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Es werden sowohl im Rahmen der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder Anreize für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft gesetzt.

Der Aufsichtsrat legt einen Schwerpunkt auf die Langfristigkeit der Unternehmensentwicklung und hat daher den Anteil der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet.

Das Vergütungssystem wird zudem durch angemessene Regelungen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt. Alle Vorstandsansetzungsverträge erhalten darüber hinaus eine Klausel, welche die einseitige Herabsetzung der Bezüge des Vorstands im Sinne von § 87 Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat in Entsprechung der gesetzlichen Regelung in § 87 Abs. 2 AktG ermöglicht.

Bei der Entwicklung des Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von einem unabhängigen Vergütungsexperten beraten. Im Zuge der Erarbeitung des neuen Vergütungssystems wurde ebenfalls die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder überprüft. Dabei wurde die Vergütung unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Gewinn und Marktkapitalisierung einigen ausgewählten Unternehmen der Laserfertigungs- und Halbleiterbranche gegenübergestellt. Ein Vertikalvergleich nach § 87a Abs. 1 Nr. 9 AktG wurde nicht durchgeführt.

Das Vergütungssystem soll fortlaufend überprüft werden. Es soll geändert werden, wenn sich im Zusammenhang mit bevorstehenden Personalentscheidungen, insbesondere wenn Vorstandsansetzungsverträge neu abgeschlossen oder verlängert werden, zeigt, dass Anpassungen erforderlich sind, um geeignete Kandidaten zu gewinnen oder zu halten. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung abermals zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat kann – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben in § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG – vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann etwa bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen der Fall sein.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann,

sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/ Parameter	Zielsetzung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Festvergütung	Die Festvergütung wird in gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils zum Ende eines Monats gezahlt	Spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider. Sichert ein angemessenes Einkommen, um das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden.
Nebenleistungen	Sachbezüge, Dienstwagen (alternativ Barzulage oder Mietwagenflatrate), Versicherungsprämien	Übernahme von Kosten und Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen.
Erfolgsabhängige Vergütungen		
Short-Term-Incentive (STI)	Performance-Periode: 1 Jahr Zielbetrag: 50 % der Festvergütung Begrenzung: 200 % des Zielbetrags Leistungskriterien: • 75 % unternehmerische Ziele: 25 % Umsatz, 25 % EBIT-Marge, 25 % ROCE • 25 % persönliche Ziele Aufsichtsrat legt unternehmerische Ziele auf Basis des genehmigten Budgets sowie persönliche Ziele pro Geschäftsjahr fest.	Die unternehmerischen Ziele stehen im Einklang mit den zur Unternehmenssteuerung herangezogenen Kenngrößen. Die persönlichen Ziele können auch soziale und ökologische Aspekte (als ESG-Kriterien) berücksichtigen. Die finanziellen, wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Ziele stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie und fördern die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens.
Long-Term-Incentive (LTI)	Gesamtlaufzeit: 4 Jahre (einjährige Bemessungsgrundlage und anschließend dreijährige Aktien-Haltefrist) Zielbetrag: 50 % der Festvergütung Begrenzung: 300 % des Zielbetrags Leistungskriterien: analog STI	Fördert die langfristige Wertsteigerung des Unternehmens und verknüpft die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre.
Sonstige Vergütungsregelungen		
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: 1,1 Mio. € pro Person	Vermeidet unangemessene hohe Auszahlungen

Abfindungs-CAP	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragslaufzeit darf nicht überschritten werden	Vermeidet unangemessen hohe Zahlungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit
----------------	--	--

Das alte Vergütungssystem im Überblick

Da es im Geschäftsjahr 2021 Auszahlungen aus dem alten Vergütungssystem gab, wird im Folgenden dessen Struktur und insbesondere die Ausgestaltung der erfolgsabhängigen Komponenten dargestellt.

Die Vergütungsstruktur des alten Systems besteht ebenfalls aus einer fixen Grundvergütung, zwei kurzfristigen (mit Clawback) und einem langfristigen jeweils variablen Vergütungselement sowie aus Nebenleistungen (Sachbezüge).

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 zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem langfristigen Vergütungsbestandteil, den LTI Optionen, und zwei kurzfristigen Vergütungsbestandteilen mit Clawback, dem STI 1 ROCE und dem STI 2 Cashflow (STI 2).

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 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.

Als LTI (Optionen) wurde ein sogenannter Langfrist-Bonus-Plan etabliert und an einem wertorientierten Erfolgsziel ausgerichtet. 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.

DIE VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Nachfolgend werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2021 im Detail erläutert.

Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder der LPKF Laser & Electronics AG erhalten Bezüge in Form eines festen Jahresgehalts (Festvergütung). Die Festvergütung wird in gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils zum Ende eines Monats gezahlt. Sie wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und gegebenenfalls in zukünftigen Verträgen angepasst.

Neben seinem Festgehalt als CFO der Gesellschaft erhielt Herr Witt für die temporäre Übernahme der Funktion des Vorstandsvorsitzenden eine zusätzliche Vergütung.

Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen (Nebenleistungen)

Zusätzlich zur Festvergütung werden jedem Vorstandsmitglied Nebenleistungen gewährt. Zu diesen Leistungen zählen etwa firmenseitig gewährte Sachbezüge, die Nutzung eines Dienstwagens, Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung und zu anderen Versicherungen und sonstige marktübliche Kostenübernahmen, einschließlich des Abschlusses einer D&O-Versicherung durch die LPKF Laser & Electronics AG mit einem Selbstbehalt für das Vorstandsmitglied gemäß AktG.

Die LPKF Laser & Electronics AG stellt den Vorstandsmitgliedern, auch zur privaten Nutzung, einen Dienstwagen zur Verfügung. Die Auswahl eines angemessenen Dienstwagens und der Motorisierung des Dienstwagens wird dabei neben den dienstlichen Anforderungen auch nach ökologischen Gesichtspunkten vorgenommen. Als Alternative zu einem Dienstwagen kann dem Vorstand auch eine Barzulage oder eine Mietwagenflatrate gewährt werden. Darüber hinaus trägt die LPKF Laser & Electronics AG angemessene Kosten für Auslagen, die Vorstandsmitglieder im Rahmen der Tätigkeit leisten.

Erfolgsorientierte variable Vergütung

Die erfolgsorientierte Vergütung des Vorstands besteht aus einer erfolgsabhängigen Vergütung, die jährlich ausgezahlt wird (STI) und einer erfolgsabhängigen Vergütung, deren Auszahlungsbetrag zunächst in Anteile der LPKF Laser & Electronics AG investiert wird (LTI),

welche über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren gehalten werden müssen. Im Einzelnen:

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Funktionsweise

Die Höhe des STI bestimmt sich nach der Zielerreichung von unternehmerischen Zielen, die sich am wirtschaftlichen Ergebnis des Konzerns orientieren und nach der Zielerreichung von persönlichen Zielen, die jährlich neu festgesetzt werden können.

Die unternehmerischen Ziele bestehen aus drei wirtschaftlichen Kennzahlen. Der Grad der Erreichung der Zielvorgaben bemisst sich im Verhältnis zum jährlichen genehmigten Budget. Im Einklang mit den zur Unternehmenssteuerung herangezogenen wesentlichen Kenngrößen werden folgende Parameter für die Erreichung der Zielvorgaben festgelegt:

- ROCE (Return on Capital Employed) beschreibt das Verhältnis des operative Konzern-EBIT zum eingesetzten Kapital
- Umsatzerlöse gemäß dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss der Gesellschaft
- Operatives Konzern-EBIT in % vom Konzernumsatz gemäß dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss der Gesellschaft (EBIT-Marge)

Die persönlichen Ziele für das jeweilige Vorstandsmitglied werden jährlich neu vereinbart. Sollte es bis zum 31. März eines Jahres keine Einigung über die persönlichen Ziele geben, werden die persönlichen Ziele vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festgelegt. Es können bis zu vier persönliche Ziele festgelegt werden, die unter anderem auch soziale und ökologische Aspekte (als ESG-Kriterien) berücksichtigen können.

Sowohl persönliche als auch unternehmerische Ziele können in einer jährlich vom Aufsichtsrat mit dem Vorstand vereinbarten Bandbreite zwischen einer Untergrenze und einer Obergrenze erreicht werden, wobei bei der Zielerreichung die folgenden Prozentsätze des vereinbarten Zielbonus ausgezahlt werden:

- Unterhalb der Untergrenze 0 %
- Untergrenze 25 %
- Zielwert 100 %
- Obergrenze 200 %
- Oberhalb der Obergrenze 200 % (Maximalbetrag)

Dazwischen erfolgt eine lineare Anpassung.

Für die Berechnung der Gesamtzielerreichung wird jeweils der Durchschnitt der jeweiligen Zielerreichung für persönliche und für unternehmerische Ziele gebildet. Die so gebildeten Durchschnittswerte werden dann mit einem Gewichtungsfaktor multipliziert und dann zusammengerechnet, um die Gesamtzielerreichung festzustellen. Der Gewichtungsfaktor für die persönlichen Ziele beträgt 0,25 und der Gewichtungsfaktor für die Unternehmensziele beträgt 0,75. Der Aufsichtsrat kann die Gewichtungsfaktoren vor dem Hintergrund besonderer Einflüsse auf den Geschäftsverlauf anpassen, wenn dies im Interesse des Unternehmens ist. Dabei soll der Gewichtungsfaktor für die unternehmerischen Ziele 0,50 nicht unterschreiten.

Bei einem unterjährigen Eintritt oder Ausscheiden des Vorstands aus der Gesellschaft entsteht der STI-Anspruch anteilig.

Zielerreichung (je 0 % - 200 %)		Gewichtung			
ROCE	x	25%	Gesamt-Zielerreichung je 0 % - 200 %		
Umsatz	x	25%			STI
EBIT-Marge	x	25%			Auszahlungs-
Persönliche Ziele	x	25%	Zielbetrag 50 % des Festgehalts		betrag (in bar)

Ziele und Zielerreichungsgrade für das Geschäftsjahr 2021

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat drei gleichgewichtete unternehmerische sowie persönliche Ziele für Christian Witt und Britta Schulz festgelegt. Dabei orientieren sich die persönlichen Ziele von Britta Schulz als Interimsvorstandsmitglied an den ruhend gestellten arbeitsvertraglichen Regelungen und umfassen deshalb hauptsächlich finanzielle Ziele der Business Unit DevelopmentQuipment. Zudem fällt der Zielbetrag geringer aus als 50 % der Festvergütung.

In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2021 maßgeblichen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat folgende Ziel- und Schwellenwerte festgelegt:

Leistungskriterium	Schwellenwert für 25 % Zielerreichung	Schwellenwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung
Umsatz (in T€)	114.801	135.060	141.813
EBIT-Marge (in %)	10,7	15,3	16,8
ROCE (in %)	8	18	25

Persönliche Ziele Christian Witt:

- Erreichen definierter Meilensteine bei der Markteinführung der LIDE-Technologie
- Erreichen definierter Meilensteine beim ESG-Projekt
- Digitalisierung der Bearbeitung von Eingangsrechnungen an den deutschen Standorten

Persönliche Ziele Britta Schulz:

- Erreichen definierter Meilensteine beim ESG-Projekt
- EBIT der Business Unit DevelopmentQuipment
- Capital Employed der Business Unit DevelopmentQuipment

Dr. Götz M. Bendele erhielt für das Geschäftsjahr eine kurzfristige variable Vergütung nach dem alten Vergütungssystem. Die Zielerreichung bemisst sich nach der Entwicklung der Kennzahlen Gesamtkapitalrentabilität (ROCE) sowie Free Cashflow im Verhältnis zum durchschnittlichen Gesamtkapital. Für das STI 1 und STI 2 gelten die im Folgenden dargestellten Ziel- und Schwellenwerte:

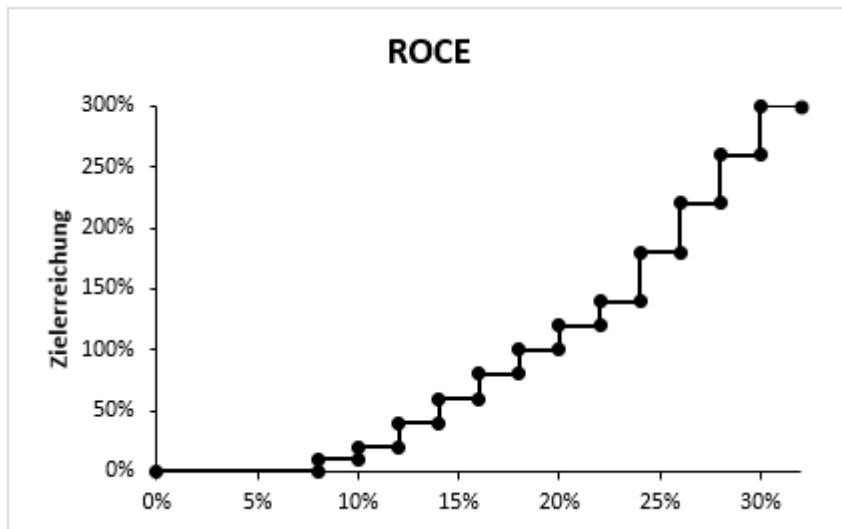
Leistungskriterium	Schwellenwert für 10 % Zielerreichung (in %)	Zielwert für 100 % Zielerreichung (in %)	Schwellenwert für CAP
ROCE (in %)	8	18	30
Cashflow / Ø Gesamtkapital (in %)	8	13	21

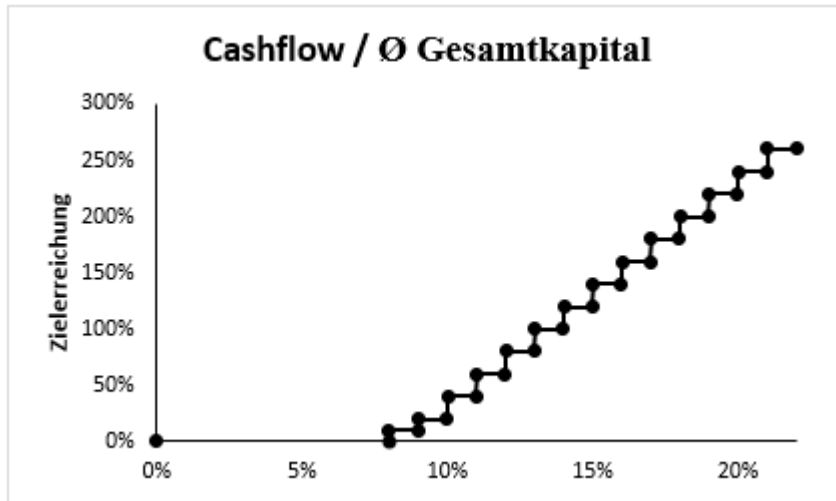
Die sich aus der jeweiligen Gesamtzielerreichung ergebenden Beträge für die kurzfristige variable Vergütung werden im April 2022 an die gegenwärtigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Sie werden daher im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet.

Auszahlungen aus dem Short-Term Incentive (STI) für das Geschäftsjahr 2020

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG umfasst dagegen den STI für das Geschäftsjahr 2020, der im April 2021 zur Auszahlung kam. Der STI für das Geschäftsjahr 2020 basiert auf dem damals gültigen Vergütungssystem. Die Zielerreichung bemisst sich nach der Entwicklung der Kennzahlen Gesamtkapitalrentabilität (ROCE) sowie Free Cashflow im Verhältnis zum durchschnittlichen Gesamtkapital.

Im Hinblick auf das STI für das Geschäftsjahr 2020 gelten die im Folgenden dargestellten Zielerreichungskurven:





Die Geschäftsentwicklung von LPKF war im Geschäftsjahr 2020 maßgeblich von den Auswirkungen der Corona-Pandemie beeinträchtigt. Infolgedessen wurde nur für die Kennzahl ROCE der gesetzte Schwellenwert erreicht. Der Aufsichtsrat hat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichungen für das STI 2020 festgestellt:

Leistungskriterium	Schwellenwert für 10 % Zielerreichung (in %)	Zielwert für 100 % Zielerreichung (in %)	Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung (in T€)	Schwellenwert für CAP (in %)	Ergebnis 2020 (in %)	Zielerreichung (in %)
ROCE	8	18	50	30	9	10
Cashflow / Ø Gesamtkapital	8	13	50	21	-4,4	0

Die daraus resultierende STI-Auszahlung für das Geschäftsjahr 2020 beläuft sich somit auf jeweils 5 T€ für die seinerzeit tätigen Vorstandsmitglieder Dr. Götz M. Bendele und Christian Witt.

Britta Schulz hat im Geschäftsjahr 2020 noch nicht dem Vorstand der LPKF Laser & Electronics AG angehört, sodass sie aus dem STI für das Geschäftsjahr 2020 keine Auszahlung erhalten hat.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Funktionsweise

Als zweites erfolgsabhängiges Vergütungselement wurde ein Long-Term Incentive Plan etabliert, der mit einer Gesamtlauzeit von vier Jahren auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Der Aktienbezug des LTI ermöglicht die Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der relativen und absoluten Entwicklung des Aktienkurses, sodass die Ziele des Managements und die Interessen der Aktionäre noch stärker in Einklang miteinander gebracht werden. Hierdurch erhält der Vorstand einen Anreiz, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Der LTI wird in jährlichen Tranchen ausgegeben und ist an die Gesamtzielerreichung des STI für das jeweilige Geschäftsjahr sowie an die Aktienkursentwicklung der nachfolgenden drei Jahre geknüpft.

Der Zielbetrag für den LTI soll grundsätzlich ein fester Anteil des Grundgehalts sein (50 %). Der Zielbetrag des jeweiligen Zuteilungsjahres wird mit einem Performancefaktor multipliziert, welcher der Gesamtzielerreichung des STI im Zuteilungsjahr entspricht (Performancebetrag). Der LTI bemisst sich sodann nach der Entwicklung des Aktienkurses der LPKF Laser & Electronics AG. Hierfür wird der durchschnittliche Aktienkurs der LPKF Laser & Electronics AG in Quartal 1 des Jahres der Zielerreichung ermittelt (Startaktienkurs). Außerdem wird der durchschnittliche Aktienkurs der LPKF Laser & Electronics AG im 1. Quartal des Jahres nach dem Jahr der Zielerreichung ermittelt (Endaktienkurs). Anhand dieser Werte errechnet sich der Auszahlungsbetrag nach der folgenden Formel:

$$\text{Auszahlungsbetrag} = \text{Performancebetrag} \times \text{Endaktienkurs} / \text{Startaktienkurs}$$

Dieser wird direkt nach Feststellung der Zielerreichung an das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Der erhaltene Nettobetrag muss aber unmittelbar im Anschluss in Anteile der LPKF Laser & Electronics AG investiert werden. Diese Anteile müssen nach dem Kauf mindestens drei Jahre gehalten werden. Erst danach können die Vorstandsmitglieder frei über die Anteile verfügen. In engen Ausnahmefällen verfällt der Anspruch auf bereits gewährte Vergütung im Fall einer außerordentlichen Kündigung. Dies gewährleistet eine angemessene Ausrichtung der Vergütung auf die langfristige Wertsteigerung des Unternehmens. Der Auszahlungsbetrag unterliegt zudem einer Aktienkursausübungshürde. Sollte der durchschnittliche Aktienkurs der LPKF Laser & Electronics AG in Quartal 4 des Jahres der Zielerreichung und in Quartal 1 des Jahres nach dem Jahr der Zielerreichung (Hürdenaktienkurs) gegenüber dem Startaktienkurs unter 90 % sinken, wird kein LTI ausgezahlt. Dementsprechend muss der Vorstand in einem solchen Jahr auch keine Anteile der LPKF Laser & Electronics AG erwerben. Der Auszahlungsbetrag des LTI am Ende des ersten Jahres ist begrenzt auf maximal den dreifachen Zielbetrag. Bei einem unterjährigen Ausscheiden des Vorstands aus der Gesellschaft entfällt der LTI-Anspruch anteilig.

<p>LTI Zielbetrag 50 % des Festgehalts</p>	x	<p>Performance- faktor Gesamtzieler- reichung STI</p>	x	<p>Endaktienkurs Q1 in t2 / Startaktienkurs Q1 in t1</p>	=	<p>Auszahlungs- betrag max. 300 % des Zielbetrags</p>	-	<p>Kauf von LPKF Aktien Haltedauer: 3 Jahre</p>	
						<p>Wenn Hürdenaktien- kurs Q4 in t1 und Q1 in t2 / Startaktienkurs Q1 in t1 ≥ 0,9</p>			

Zuteilungen aus dem Long Term Incentive (LTI) im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2021 an Christian Witt nach dem neuen Vergütungssystem erfolgte LTI-Zuteilung. Der Performancefaktor zur Bestimmung des Auszahlungsbetrages entspricht der Gesamtzielerreichung des STI für das Geschäftsjahr 2021. Hinsichtlich der Leistungskriterien, Ziel- und Schwellenwerte sowie der Zielerreichungsgrade siehe auch die detaillierte Darstellung unter Punkt „Kurzfristige variable Vergütung (STI)“.

	LTI Zielbetrag	Startaktienkurs (€)
Christian Witt	121.666	27,35

Der sich aus der jeweiligen Gesamtzielerreichung und den maßgeblichen Aktienkursen ergebende Auszahlungsbetrag für die langfristige variable Vergütung, der in Aktien der LPKF Laser & Electronics AG investiert werden muss, wird im April 2022 an Christian Witt ausgezahlt. Dieser Betrag wird daher im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet.

Als Interimsvorstandsmitglied erhielt Britta Schulz im Geschäftsjahr 2021 eine Zuteilung aus dem LTI-Plan für Führungskräfte der ersten Ebene unterhalb des Vorstands. Dieser LTI-Plan gleicht dem auf dem alten Vergütungssystem für die Vorstände basierenden virtuellen performance-share Plan. Leistungskriterien sind der durchschnittliche Wertbeitrag während des dreijährigen Performancezeitraums sowie die Entwicklung der LPKF-Aktie. Die Laufzeit der Tranche begann am 1. Januar 2021 und umfasst insgesamt drei Geschäftsjahre (2021 bis 2023). Bei diesem LTI-Plan erhalten die Berechtigten bei Planbeginn dem Zielwert entsprechend eine bedingte Zusage über eine definierte Anzahl virtueller Aktien. Die Anzahl der Aktien entwickelt sich während der Laufzeit in Abhängigkeit von dem durchschnittlichen Wertbeitrag. Der Gewinn ergibt sich aus der Anzahl der erreichten virtuellen Aktien, multipliziert mit dem Aktienkurs und wird am Ende der Laufzeit in bar ausgezahlt.

Der ehemalige Vorstandsvorsitzende Dr. Götz M. Bendele erhielt im Geschäftsjahr keine Zuteilung mehr aus dem LTI-Plan des alten Vergütungssystems. Mit seinem Ausscheiden am 30.04.2021 sind alle Ansprüche aus den noch offenen und laufenden Tranchen des LTI verfallen.

	Zuteilungs- wert (€)	Ø Aktienkurs Q1 2021 (€)	Anzahl vorläufiger Aktien	Anzahl maximal möglicher Aktien
Britta Schulz	15.000	27,35	548	1.096

Gewährte und geschuldete Vergütung aus dem Long Term Incentive (LTI) im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 wurde die Tranche 2018 des LTI zur Auszahlung fällig, die auf dem damals gültigen Vergütungssystem basiert. Leistungskriterien waren hier der durchschnittliche Wertbeitrag während des dreijährigen Performancezeitraums sowie die

Entwicklung der LPKF-Aktie. Die Laufzeit der Tranche begann am 1. Januar 2018 und umfasste insgesamt drei Geschäftsjahre (2018 bis 2020). Die nachfolgende Tabelle zeigt eine detaillierte Herleitung des Gesamtauszahlungsbetrages:

Leistungskriterien	Wertbeitrag Kursentwicklung der LPKF Aktie
Performancezeitraum Wertbeitrag	2018 - 2020
Relevanter Aktienkurs	Ø Aktienkurs Q1 2018 ggü. Ø Aktienkurs Q1 2021
Mögliche Zielerreichung	0 % bis 400 %
Vorläufig gewährte Anzahl virtueller Aktien	Zielbetrag: 71.666,67 € Ø Aktienkurs Q1 2018: 9,01 € → 7.955 vorläufige virtuelle Aktien
Zielerreichung Wertbeitrag	Der tatsächlich im Durchschnitt erreichte Wertbeitrag lag 5.004 T€ unter dem Ziel-Wertbeitrag. Dies entspricht einer Zielerreichung von 40 %.
Endgültig gewährte virtuelle Aktien	40 % * 7.955 virtuelle Aktien = 3.182 virtuelle Aktien 3.182 virtuelle Aktien
Auszahlung	Ø Aktienkurs Q1 2021: 27,35 € → 87.028 €

Aufgrund des erreichten Performancefaktors und der Aktienkursentwicklung wurden an die untenstehend aufgeführten gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands im April 2021 die folgenden Beträge ausgezahlt:

	Zuteilungs- wert (€)	Ø Aktien- kurs Q1 2018 (€)	Anzahl vorläufiger Aktien	Zieler- reichung	Anzahl end- gültiger Aktien	Ø Aktien- kurs Q1 2021 (€)	Aus- zahlungs- betrag (€)
Christian Witt Götz	21.666,67	9,01	2.405	40%	962	27,35	26.311
M.Bendele	50.000,00	9,01	5.550	40%	2.220	27,35	60.717

Britta Schulz erhielt im Geschäftsjahr 2021 eine Auszahlung aus der Tranche 2017 des LTI-Plans für Führungskräfte der ersten Ebene unterhalb des Vorstands. Es handelt sich hierbei ebenfalls um einen virtuellen Performance-Share-Plan mit den Leistungskriterien durchschnittliche EBIT-Marge während des vierjährigen Performancezeitraums und Entwicklung der LPKF-Aktie. Die Laufzeit der Tranche begann am 21. Juli 2017 und umfasste insgesamt vier Geschäftsjahre (2017 bis 2020). Die nachfolgende Tabelle zeigt eine detaillierte Herleitung des Auszahlungsbetrages:

Leistungskriterien	EBIT-Marge Kursentwicklung der LPKF Aktie
Performancezeitraum Wertbeitrag	2017 - 2020
Relevanter Aktienkurs	Ø Aktienkurs der 30 Börsenhandelstage vor dem 21.07.2017 ggü. Ø Aktienkurs der 30 Börsenhandelstage vor dem 21.07.2021
Mögliche Zielerreichung	0 % bis 300 %
Vorläufig gewährte Anzahl virtueller Aktien	Zielbetrag: 5.000 € Ø Aktienkurs der 30 Börsenhandelstage vor dem 21.07.2017: 9,58 € → 522 vorläufige virtuelle Aktien
Zielerreichung Wertbeitrag	Die tatsächlich im Durchschnitt erreichte EBIT-Marge lag bei 7,8 % ggü. einer Ziel EBIT-Marge von 11 %. Dies entspricht einer Zielerreichung von 60 %.
Endgültig gewährte virtuelle Aktien	60 % * 522 virtuelle Aktien = 313,2 virtuelle Aktien 313,2 virtuelle Aktien Ø Aktienkurs der 30 Börsenhandelstage vor dem 21.07.2021: 23,77 €
Auszahlung	→ 7.445 €

Aufgrund des erreichten Performancefaktors und der Aktienkursentwicklung wurde an Britta Schulz im Dezember 2021 der folgende Betrag ausgezahlt:

	Zuteilungswert (€)	Ø Aktienkurs 2017 (€)	Anzahl vorläufiger Aktien	Zielerreichung	Anzahl endgültiger Aktien	Ø Aktienkurs 2021 (€)	Auszahlungsbetrag (€)
Britta Schulz	5.000,00	9,58	522	60%	313	23,77	7.445

Höchstgrenzen der Vergütung („Cap“) und Maximalvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen Vergütungssystem für den STI auf 200 % und für den LTI auf 300 % des Zielbetrags belaufen. Für die auf Basis des alten Vergütungssystems zugesagten erfolgsabhängigen Vergütungen liegt die maximale Auszahlung bei 300 % des Zielbetrags für das STI ROCE, bei 260 % des Zielbetrags für das STI Cashflow sowie bei 400 % des Zielbetrags für den LTI. Eine Angabe der individuell erreichbaren Maximalvergütung findet sich in der Tabelle über die Zielvergütung unter Punkt „Individuelle Vergütung des Vorstands“. Die Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütungen wie vorstehend dargestellt in allen Fällen eingehalten.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im aktuellen Vergütungssystem eine absolute Höchstgrenze der jährlichen Gesamtvergütung festgelegt. Diese liegt bei EUR 1.100.000 brutto für das einzelne Vorstandsmitglied. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder kann auch in Zukunft, also unter Zugrundelegung des Vergütungssystems, unter Beachtung der absoluten Obergrenze in der Höhe variieren. Die

konkrete Maximalvergütung hängt insbesondere von dem mit dem Vorstandsmitglied ausgehandelten monatlichen Grundgehalt ab.

Im Vorstandsvertrag von Christian Witt, der unter die Geltung des neuen Vergütungssystems fällt, ist abweichend von den oben beschriebenen Regelungen keine absolute Höchstgrenze der jährlichen Gesamtvergütung geregelt. Wie der Tabelle für die gewährte und geschuldete Vergütung zu entnehmen ist, wurde die im neuen Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung von EUR 1.100.000 nichtsdestotrotz bei allen Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 eingehalten. Darüber hinaus zeigt sich auch im Vergleich mit der Tabelle für die Zielvergütung für das Jahr 2021, dass die Maximalvergütung bei Erreichen der Maximalwerte nicht überschritten wird.

Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsdienstverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vorstandsdienstverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, bei einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer bei fünf Jahren. Die Vorstandsdienstverträge können beiderseitig eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vorsehen. Stets unberührt bleibt das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrages aus wichtigem Grund.

Für die Vorstandsmitglieder, die unter die Anwendung des im Geschäftsjahr 2021 abgeschlossenen Vergütungssystems fallen, gelten im Detail folgende Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit. Die Vorstandsverträge von Dr. Götz M. Bendele und Britta Schulz, die nicht in den Geltungsbereich des neuen Vergütungssystems fallen, enthalten insbesondere keine Regelungen zu Abfindungen oder zu einem Kontrollwechsel.

a) Abfindung

Im Fall, dass die Gesellschaft den Anstellungsvertrag ordentlich kündigt, ohne dass ein vom Vorstand zu vertretender Grund für die Kündigung vorliegt, erhält der Vorstand eine Ausgleichszahlung in Höhe von einer Jahresfestvergütung zuzüglich eines STI-Bonus auf Basis einer Zielerreichung von 100 % (in Summe zwei Jahresfestvergütungen brutto), jedoch maximal die Vergütung für die Restlaufzeit des Vertrages nach Ablauf der Kündigungsfrist. Diese Abfindung wird auf die Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot angerechnet.

Die auf die Zeit bis zur eigentlichen Vertragsbeendigung entfallenden Bestandteile des STI und LTI werden nach dem im STI und LTI Plan festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern gezahlt.

b) Kontrollwechsel

Im Falle eines Kontrollwechsels hat der Vorstand ein einmaliges Sonderkündigungsrecht, den Anstellungsvertrag mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Monatsende zu kündigen und das Amt zum Kündigungstermin niederzulegen. Im Fall dieser Beendigung hat der Vorstand ein Recht auf die unter a) beschriebene Abfindung.

c) Freistellung

Für den Fall einer Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied oder einer Beendigung der Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 3 AktG bzw. der Amtsniederlegung kann die Gesellschaft das Vorstandsmitglied sofort unter Fortzahlung der Bezüge von seiner Verpflichtung zur Erbringung seiner Leistung freistellen.

d) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot - Karenzentschädigung

Alle Vorstandsmitglieder unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von einer Dauer von mindestens sechs (Christian Witt) und maximal zwölf Monaten (Götz M. Bendele) nach Beendigung des Anstellungsvertrags. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist die LPKF Laser & Electronics AG verpflichtet, an das Vorstandsmitglied eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 50 % (brutto) der in den letzten 12 Monaten vor seinem Ausscheiden durchschnittlich bezogenen monatlichen Fixvergütung zu zahlen. Auf die Karenzentschädigung sind sonstige Zahlungen der LPKF Laser & Electronics AG an das Vorstandsmitglied wie Übergangsgelder und Abfindung anzurechnen.

Das Vergütungssystem sieht vor, dass auf die Karenzentschädigung die Einkünfte angerechnet werden, welche das Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes aus selbstständiger, unselbstständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit erzielt oder zu erzielen unterlässt, soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung der Einkünfte den Betrag der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen übersteigt. Zu den Einkünften zählt auch etwaiges von dem Vorstandsmitglied bezogenes Arbeitslosengeld. Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, der Gesellschaft auf Verlangen über die Höhe seiner Einkünfte Auskunft zu erteilen und Nachweise hierüber beizubringen. Eine entsprechende vertragliche Regelung wurde in den Vorstandsverträgen von Christian Witt und Götz M. Bendele nicht getroffen.

Die LPKF Laser & Electronics AG kann unter Berücksichtigung einer einjährigen Frist auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichten.

Auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot wurde im Interims-Anstellungsvertrag von Britta Schulz verzichtet. Sie unterliegt jedoch in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmerin der LPKF Laser & Electronics AG ebenfalls einem nachvertraglichem Wettbewerbsverbot.

e) Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Die Gesellschaft gewährt an Vorstände keine Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen.

Für die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands gibt es keine Altersversorgungszusagen.

f) Vergütungsfortzahlung im Todesfall

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.

Malus/Clawback

Das alte Vergütungssystem sieht eine Möglichkeit zur Rückforderung der variablen Vergütung des STI vor, wenn die zugrunde liegenden Leistungskriterien im Folgejahr negativ sind. Demnach wird die variable Vergütung des STI für das betreffende Geschäftsjahr unter Einbeziehung eines etwaigen negativen ROCE bzw. Cashflows im Folgejahr neu ermittelt. Zu viel ausbezahlte variable Vergütungen sind zu erstatten.

Auch unter Berücksichtigung des negativen Cashflows des Geschäftsjahres 2021 gab es jedoch keinen Anlass zur Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2021.

Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Vergütung für die Tätigkeit in Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien
Zu den Aufgaben der Vorstände gehört auch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in verbundenen Unternehmen im Sinne von § 15 ff. AktG. Die Wahrnehmung derartiger Tätigkeiten ist mit der Vergütung im vollen Umfang abgegolten.

INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Zielvergütung der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder

Nachfolgend wird die jeweilige Zielvergütung der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder dargestellt. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen.

	Dr. Götz M. Bendele				Christian Witt				Britta Schulz													
	Vorstandsvorsitzender				Ordentliches				Interimsvorstands-													
	01.05.2018 bis				Vorstandsmitglied				mitglied													
	30.04.2021				01.09.2018 bis				01.05.2021 bis													
					30.04.2021				31.12.2021													
					Vorstandsvorsitzender																	
					01.05.2021 bis																	
					31.12.2021										Gesamt							
in T€	2020		2021		in %		Min		Max		2020		2021		in %		Min		Max		2021	
Fest-																						
vergütung ¹⁾	240	80	57	80	80	200	331	55	331	331	-	188	77	188	188						599	
Neben-																						
leistungen ²⁾	8	3	2	3	3	15	25	4	25	25	-	7	3	7	7						35	
Summe	248	83	59	83	83	215	356	59	356	356	-	195	80	195	195						634	

Einjährige

Variable

Vergütung

STI	100	33	23	0	93	100	122	20	0	243	-	40	16	0	80						195
-----	-----	----	----	---	----	-----	-----	----	---	-----	---	----	----	---	----	--	--	--	--	--	-----

Mehrjährige

Variable

Vergütung

LTI 2021	-	25	18	0	100	-	122	20	0	365	-	10	4	0	40						157
----------	---	----	----	---	-----	---	-----	----	---	-----	---	----	---	---	----	--	--	--	--	--	-----

LTI 2020	75	-	-	-	-	65	-	-	-	-	-	-	-	-	-						-
----------	----	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	---

Summe	175	58	41	0	193	165	244	41*	0	608	-	50	20	0	120						352
--------------	------------	-----------	-----------	----------	------------	------------	------------	------------	----------	------------	----------	-----------	-----------	----------	------------	--	--	--	--	--	------------

Gesamt-

vergütung	423	141	100	83	276	380	600	100	356	964	-	245	100	195	315						986
------------------	------------	------------	------------	-----------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	----------	------------	------------	------------	------------	--	--	--	--	--	------------

¹⁾ Christian Witt wurde für die Übernahme der Funktion des Vorstandsvorsitzenden eine zusätzliche Festvergütung gewährt.

²⁾ Zu den Vergütungen nach § 162 Abs. 1 AktG gehören nicht die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Werte zu den Nebenleistungen weichen insofern von den Angaben der DCGK Zuflusstabelle aus dem Vorjahr ab.

*Rundungsdifferenz

Die individuellen Zielvergütungen entsprechen dem jeweils maßgeblichen dargestellten Vergütungssystem.

Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Nachfolgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Die gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung wird in den nachfolgenden Tabellen in dem Geschäftsjahr angegeben, in der sie zugeflossen („gewährt“) oder fällig, aber noch nicht erfüllt ist („geschuldet“). Es handelt sich hier um die im Geschäftsjahr ausbezahlte Festvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, der im Geschäftsjahr ausgezahlte STI für 2020 sowie die im Geschäftsjahr ausgezahlten Tranchen des LTI. Im Wesentlichen entsprechen diese Angaben den bisher als Zufluss auszuweisenden Angaben im Sinne der im DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 gegebenen Definition.

Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar. Die im Vergütungssystem angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte.

	Dr. Götz M. Bendele Vorstandsvorsitzender 01.05.2018 bis 30.04.2021		Christian Witt Ordentliches Vorstandsmitglied 01.09.2018 bis 30.04.2021 Vorstandsvorsitzender 01.05.2021 bis 31.12.2021		Britta Schulz Interimsvorstandsmitglied 01.05.2021 bis 31.12.2021							
	2020		2021		2020		2021		2020		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Festvergütung	240	49	80	54	200	44	331	86	-	-	188	91
Nebenleistungen ¹⁾	8	2	3	2	15	3	25	6	-	-	7	3
Sonstiges ²⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	5	2
Summe	248	51	83	56	215	47	356	92	-	-	200	96

Einjährige

Variable

Vergütung

STI 2019	240	49	-	-	240	53	-	-	-	-	-	-
STI 2020	-	-	5	3	-	-	5	1	-	-	-	-

Mehrjährige

Variable

Vergütung

LTI 2018-2020	-	-	61	41	-	-	26	7	-	-	-	-
LTI 2017-2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	4
Summe	240	49	66	44	240	53	31	8	-	-	7	4

Gesamt-

vergütung	488	100	149	100	455	100	387	100	-	-	207	100
------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	----------	----------	------------	------------

¹⁾ Zu den Vergütungen nach § 162 Abs. 1 AktG gehören nicht die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Werte zu den Nebenleistungen weichen insofern von den Angaben der DCGK Zuflusstabelle aus dem Vorjahr ab.

²⁾ Britta Schulz erhielt auf Basis ihres Anstellungsvertrages als Arbeitnehmerin eine Jubiläumsgratifikation.

frühere Vorstandsmitglieder	Bernd Hildebrandt Vorstandsvorsitzender bis 17.05.2001 Aufsichtsratsvorsitzender bis 31.05.2012			
	2020		2021	
	in T€	in %	in T€	in %
Festvergütung	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	-	-	-
Summe	-	-	-	-
Einjährige Variable Vergütung	-	-	-	-
Mehrjährige Variable Vergütung	-	-	-	-
Summe	-	-	-	-
Bezug Altersversorgung	17	100	17	100
Gesamtvergütung	17	100	17	100

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Mitglieder des Aufsichtsrats Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 20 der Satzung geregelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten demnach neben dem Ersatz aller Auslagen und der etwaig auf die Vergütung und Auslagen zu entrichtenden Umsatzsteuer jeweils eine feste jährliche Vergütung. Eine variable Vergütung sowie finanzielle oder nichtfinanzielle Leistungskriterien sind nicht vorgesehen. Damit wird der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats, die nicht auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg, sondern auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist, Rechnung getragen. Die jeweilige Höhe der festen Vergütung berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. So wird der höhere zeitliche Arbeitsaufwand des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden von Ausschüssen durch eine höhere Vergütung angemessen berücksichtigt. Dabei wird zwischen dem Prüfungsausschuss und anderen Ausschüssen differenziert.

Die Vergütung sowie das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat werden von der Verwaltung regelmäßig überprüft. Maßgeblich sind dabei insbesondere die zeitliche Inanspruchnahme der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die von anderen, vergleichbaren Gesellschaften gewährten Aufsichtsratsvergütungen. Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für die Aufsichtsrats Tätigkeit gewährt wird und die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft und des Konzerns unterscheidet, kommt ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat unverändert eine feste Grundvergütung in Höhe von 32.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält unverändert den doppelten (64.000 €) und der Stellvertreter unverändert den eineinhalbfachen Betrag (48.000 €) der festen Grundvergütung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 5.000 € und der Vorsitzende des Nominierungsausschusses sowie der Vorsitzende des Vergütungs- und ESG-Ausschusses erhalten jeweils eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 3.500 €.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz in einem Ausschuss geführt haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ferner Ersatz aller Auslagen sowie Ersatz der etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtender Umsatzsteuer.

Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats kann eine Haftpflichtversicherung zur Absicherung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Aufsichtsrat (Directors und Officers Liability Insurance - D&O-Versicherung) mit einer Gesamtprämie von bis zu 30.000 € abgeschlossen werden.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat vollumfänglich wie in § 20 der Satzung geregelt angewendet.

Individuelle Vergütung des Aufsichtsrats

Nachfolgend wird die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dargestellt. Mit der Einführung des überarbeiteten Vergütungssystems gab es eine Änderung der Auszahlungsfristen. Während die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2020 als Gesamtbetrag nach Ablauf des Geschäftsjahres im Frühjahr 2021 ausgezahlt wurde, ist die Vergütung zukünftig gemäß § 20 Abs. 3 der Satzung in zwei gleichen Teilbeträgen nach Ablauf von 6 Monaten nach Beginn des Geschäftsjahres sowie nach Ablauf des Geschäftsjahres zu zahlen. Demzufolge wird als gewährte und geschuldete Vergütung des Geschäftsjahres 2021 die im Frühjahr 2021 ausbezahlte Vergütung für das gesamte Geschäftsjahr 2020 sowie die im Herbst 2021 ausbezahlte Vergütung für das erste Halbjahr 2021 ausgewiesen. Für eine bessere Übersicht wird für die Vergütungsbestandteile aufgezeigt, für welchen Zeitraum sie gewährt wurden.

	Festvergütung ¹⁾				Vergütung für Ausschusstätigkeit ²⁾		Gesamtvergütung	
	für 2020	für 1. Hj. 2021	gesamt					
	in T€	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats								
Jean-Michel Richard (seit 24.11.2020)	6,0	32,0	38,0	100	0	0	38,0	100
Dr. Dirk Michael Rothweiler	48,0	24,0	72,0	100	0	0	72,0	100
Prof. Ludger Overmeyer	32,0	16,0	48,0	100	0	0	48,0	100
Julia Kranenberg (seit 14.06.2021)	0,0	2,7	2,7	100	0	0	2,7	100
frühere Mitglieder des Aufsichtsrats								
Dr. Markus Peters (bis 14.11.2020)	55,8	0,0	55,8	100	0	0	55,8	100
Insgesamt	141,8	74,7	216,5		0		216,5	

¹⁾ Durch die Änderung der Auszahlungsfristen umfasst die Festvergütung die im Geschäftsjahr 2021 zugeflossene Vergütung für 2020 und für das 1. Halbjahr 2021.

²⁾ Ausschüsse wurden erstmals im Oktober 2021 eingerichtet. Die zeitanteilige Vergütung für eine Ausschusstätigkeit wird mit der Vergütung für das 2. Halbjahr 2021 nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Dieser Betrag wird daher im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung mit der Ertragsentwicklung der LPKF Laser & Electronics AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle für Vorstand und Aufsichtsrat angegebenen prozentualen Veränderungen basieren auf der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG (siehe „Individuelle Vergütung des Vorstands“).

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der LPKF Gruppe in Deutschland abgestellt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurden ausschließlich Arbeitnehmer und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG berücksichtigt, die in Deutschland beschäftigt sind. Zudem wurde die Vergütung von Teilzeitkräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Auf Basis des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG und der Auslegungsvarianten des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) wird in den Erstjahren der Vertikalvergleich für alle drei Vergleichsgrößen sukzessive aufgebaut.

jährliche Veränderung	2021 ggü. 2020
Vorstandsvergütung	
zum 31.12.2021 amtierende	
Vorstandsmitglieder	
Christian Witt	14,8%
Britta Schulz	-
im Geschäftsjahr 2021	
ausgeschiedene Vorstandsmitglieder	
Dr. Götz M. Bendele	-69,6%
Aufsichtsratsvergütung	
zum 31.12.2021 amtierende	
Aufsichtsratsmitglieder	
Jean-Michel Richard	-
Dr. Dirk Michael Rothweiler	75,6%
Prof. Ludger Overmeyer	166,7%
Julia Kranenberg	-
frühere Aufsichtsratsmitglieder	
Dr. Markus Peters	-12,9%
Ertragsentwicklung	
LPKF Laser & Electronics AG ¹⁾	-63,5%
durchschnittliche Vergütung der	
Arbeitnehmer auf	
Vollzeitäquivalentbasis	
Arbeitnehmer Deutschland	-2,1%

¹⁾ Jahresergebnis im Sinne des § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB