

TOMORROW'S TECHNOLOGY TODAY

VERGÜTUNGSBERICHT 2025

LPKF

Vergütungsbericht

EINLEITUNG

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze und die Struktur der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics SE („LPKF“) und berichtet über die im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten Vergütungen an die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt.

1. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

1.1 BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS 2024

Der gemäß § 162 AktG aufgestellte Vergütungsbericht 2024 wurde von der Hauptversammlung mit einer Zustimmung von 81,67 % gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat werten das Abstimmungsergebnis als Bestätigung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit des angewandten Berichtsformats.

1.2 ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Das von der Hauptversammlung 2023 gebilligte Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2025 unverändert angewendet. Der Aufsichtsrat hat im Rahmen seiner jährlichen Überprüfung keinen Anpassungsbedarf festgestellt.

1.3 PERSONELLE VERÄNDERUNGEN IN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Zum 1. Januar 2025 trat der verlängerte Dienstvertrag des Vorstandsvorsitzenden Dr. Klaus Fiedler in Kraft. Die Vertragslaufzeit beträgt vier Jahre bis zum 31. Dezember 2028. Herr Fiedler trägt die Verantwortlichkeiten für Strategie, Vertrieb und Marketing, Personal, Produktion sowie Forschung und Entwicklung. Darüber hinaus übernahm Herr Dr. Fiedler bereits mit Wirkung vom 1. Oktober 2024 die Verantwortung für das Vorstandsresort Investor Relations.

Herr Peter Mümmler wurde mit Wirkung zum 1. April 2025 für einen Zeitraum von drei Jahren zum Mitglied des Vorstands (CFO) bestellt. Der Vorstandsdienstvertrag endet am 30. März 2028. Herr Mümmler verantwortet die Bereiche Finanzen, Controlling, Digital & IT, Einkauf sowie Recht und Compliance.

Die Amtszeit des Aufsichtsratsvorsitzenden Jean-Michel Richard endete mit Beendigung der Hauptversammlung am 4. Juni 2025. Zur neuen Vorsitzenden wurde Alexa Siebert, seit Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats, ernannt. Neu in den Aufsichtsrat wurde Paul Owsianowski, Investment Manager und Partner bei der Active Ownership Group, gewählt. Neben den genannten Veränderungen bleibt der Rest des Aufsichtsrats unverändert. Mitglieder –

darunter Prof. Dr.-Ing. Ludger Overmeyer, Dr. Dirk Rothweiler und Anka Wittenberg – unterstützen die Gremienarbeit.

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat am 22. Juli einstimmig beschlossen, das Strategiethema künftig wieder in den regulären Sitzungen des Aufsichtsrats zu behandeln. Damit entfällt der zuvor bestehende Strategieausschuss. Ziel dieser Entscheidung war eine effizientere Gremienarbeit sowie die Reduzierung zusätzlicher Kosten für separate Ausschusssitzungen.

Seit diesem Beschluss bestehen folgende Ausschüsse:

- Prüfungs-, Risiko- und ESG-Ausschuss: Alexa Siebert (Vorsitzende), Paul Owsianowski, Anka Wittenberg
- Vergütungs- und Nominierungsausschuss: Anka Wittenberg (Vorsitzende), Dr. Dirk Rothweiler, Alexa Siebert

Die Zusammensetzung der Ausschüsse spiegelt die Expertise der Mitglieder in den jeweiligen Themenfeldern wider. Der Prüfungs-, Risiko- und ESG-Ausschuss überwacht insbesondere die Rechnungslegung, das interne Kontrollsystem, das Risikomanagement sowie Nachhaltigkeitsaspekte. Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss bereitet die Beschlussfassungen zur Vorstandsvergütung und zur Besetzung von Führungspositionen vor.

2. VERGÜTUNG DES VORSTANDS

2.1 GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergütung des Vorstands ist ein wichtiges Steuerungselement für die Umsetzung der Unternehmensstrategie und der Wachstumsambitionen von LPKF. Dazu gehört, die richtigen Anreize zu setzen, um die Unternehmensstrategie ganzheitlich zu implementieren und umzusetzen. Vor diesem Hintergrund umfassen die Erfolgsziele der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile Finanz- und Nachhaltigkeitsziele. Um den Fokus auf die langfristige Entwicklung von LPKF zu erhöhen, stellt der LTI den größten Teil der erfolgsabhängigen Vergütung dar. Um die Aktienkultur bei LPKF zu fördern und die Interessen des Vorstands und der Aktionäre sowie der Stakeholder in Einklang zu bringen, ist der LTI als aktienbasierter Vergütungsbestandteil ausgestaltet und es bestehen Share Ownership Guidelines für den Vorstand.

2.1.1 VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat legt mit Beratung durch seinen Vergütungs- und Nominierungsausschuss das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands fest. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Nach wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vor. Das aktuelle Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 97,65% der Stimmen gebilligt und kam

für die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder in allen Fällen zur Anwendung.

2.1.2 ANGEMESSENHEIT DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Im Einklang mit dem Aktiengesetz achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und das marktübliche Niveau nicht ohne besondere Gründe überschreitet.

Vor diesem Hintergrund überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig die Angemessenheit der Vergütungsstruktur unter Berücksichtigung eines horizontalen und vertikalen Vergütungsvergleichs im Sinne des DCGK.

Im Rahmen des horizontalen Vergleichs wird die Vorstandsvergütung von LPKF den Vorstandsvergütungen vergleichbarer Unternehmen (Peer Group) gegenübergestellt. Beim letzten horizontalen Vergleich im Februar 2024 wurden als Peer Group die folgenden europäischen Unternehmen für elektronische Geräte und Komponenten herangezogen:

Unternehmen, Standort	Unternehmen, Standort
Basler, Deutschland	Manz, Deutschland
centrotherm, Deutschland	Mühlbauer, Deutschland
Dr. Hönle, Deutschland	Nynomic, Deutschland
First Sensor, Deutschland	PVA TePla, Deutschland
IQE, Großbritannien	Sequans Communications, Frankreich
Judges Scientific, Großbritannien	Stemmer Imaging, Deutschland
Kalray, Frankreich	SÜSS MicroTec, Deutschland
Lumibird, Frankreich	Viscom, Deutschland

Hauptkriterien für die Identifizierung geeigneter Peer Unternehmen waren Branche, Umsatz und Marktkapitalisierung. Basierend auf der damaligen Positionierung lag LPKF bei den Umsätzen im 40. Perzentil und bei der Marktkapitalisierung im 60. Perzentil.

Die Angemessenheitsprüfung beinhaltete auch die Betrachtung der Vorstandsvergütung in Relation zu den Vergütungsstrukturen innerhalb von LPKF. Dabei wurde die Entwicklung der Vorstandsvergütung mit der Vergütung des oberen Führungskreises (definiert als die erste Managementebene unterhalb des Vorstands) und der Vergütung der Belegschaft insgesamt (definiert als Durchschnittsvergütung der Vollzeitbeschäftigten der LPKF SE in Deutschland) verglichen. Dabei hat der Aufsichtsrat keine Anhaltspunkte für eine unangemessene Entwicklung und kein Erfordernis der Anpassung festgestellt.

2.1.3 ZIELVERGÜTUNG

Für jedes Vorstandsmitglied ist in seinem Dienstvertrag eine Zielvergütung festgelegt, die bei einer 100-prozentigen Zielerreichung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ausbezahlt wird. Die Höhe der Zielvergütung orientiert sich an marktüblichen Standards und

hängt maßgeblich von den für die Funktion des jeweiligen Vorstandsmitglieds relevanten Kenntnissen und Erfahrungen ab.

Zielvergütung								
	Dr. Klaus Fiedler (CEO) (seit 1. Januar 2022)				Peter Mümmeler (CFO) (seit 1. April 2025)			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt	350	49	350	50	225	48	-	-
Nebenleistungen ¹⁾	18	2	6,6	1	23	5	-	-
erfolgsunabhängige Zielvergütung	368	50	357	50	248	52	0	-
kurzfristige variable Vergütung (STI)	140	20	140	20	90	19	-	-
langfristige variable Vergütung (LTI)	210	29	210	30	135	29	-	-
erfolgsabhängige Zielvergütung	350	50	350	50	225	48	0	-
Gesamtzielvergütung	718	100	707	100	473	100	0	-

¹⁾ Die Werte zu Nebenleistungen geben die im Geschäftsjahr tatsächlich angefallenen Nebenleistungen wieder.

2.2 ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands von LPKF ist auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die Gesamtvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen. Zu den erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes Jahresgehalt (Grundgehalt) sowie Nebenleistungen und Sachbezüge.

Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (STI), die sich auf die wirtschaftliche Zielerreichung innerhalb eines Jahres bezieht und einer langfristigen variablen Vergütung (LTI), die über mehrere Jahre gemessen wird und aktienbasiert ist. Darüber hinaus sind Malus- und Clawback-Regelungen, Share Ownership Guidelines und eine Maximalvergütung wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems. Das Unternehmen bietet den Vorstandsmitgliedern keine Ruhegehalts- oder Vorruhegehaltsregelungen.

	Vergütungsbestandteil	Parameter	Zielsetzung
Erfolgsunabhängig	Grundgehalt	Auszahlung in gleichen monatlichen Raten am Ende eines jeden Monats	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Gewährung von marktüblichen Zusatzleistungen, um ein attraktives Vergütungspaket zu bieten
Erfolgsabhängig	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<p>Zielbetrag: ca. 40% der erfolgsabhängigen Vergütung</p> <p>Plantyp: Zielbonus</p> <p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75% Unternehmensziele <ul style="list-style-type: none"> • 37,5% Umsatz • 37,5% EBIT-Marge • 25% persönliche Ziele <p>Cap: 200% des Zielbetrags</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anreize für die (Über-)Erreichung der jährlichen Unternehmensziele • Umsetzung wichtiger Meilensteine der Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeitsaspekte durch persönliche Ziele • Belohnung des individuellen Beitrags zu Erfolg und Nachhaltigkeit
	Langfristige variable Vergütung (LTI)	<p>Zielbetrag: ca. 60% der erfolgsabhängigen Vergütung</p> <p>Plantyp: Performance Stock Option Plan</p> <p>Laufzeit: acht Jahre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vierjährige Wartezeit (davon eine dreijährige Performanceperiode) • Vierjähriger Ausübungszeitraum <p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40% Relativer TSR • 40% ROCE • 20% ESG-Ziele <p>Ausübungspreis: durchschnittlicher Schlusskurs während der letzten 30 Handelstage vor Zuteilung</p> <p>Cap:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die endgültige Anzahl der Performance Stock Options ist auf 150% der vorläufig zugeteilten Performance Stock Options begrenzt. • Die Auszahlung ist durch die Maximalvergütung begrenzt. <p>Bedienung: in Aktien</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung des langfristigen Wachstums von LPKF und Anreiz zur Schaffung von langfristigem Shareholder Value • Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre • Anreiz für die (Über-) Erreichung langfristiger Finanz- und Nachhaltigkeitsziele • Förderung der Aktienkultur bei LPKF
Sonstige zentrale Regelungen	Maximalvergütung	2 Mio. EUR für jedes Vorstandsmitglied	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzung der Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr
	Share Ownership Guidelines	<p>SOG-Ziel: 100% der Brutto-Grundvergütung</p> <p>Aufbau: Verpflichtung zur Investition in LPKF-Aktien in Höhe von mindestens 50% der Netto-STI-Auszahlung pro Jahr, bis das SOG-Ziel erreicht ist</p> <p>Bedingung: Performance Stock Options können erst ausgeübt werden, wenn das SOG-Ziel erreicht ist</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre • Förderung der Aktienkultur bei LPKF
	Malus / Clawback	<p>Teilweise oder vollständige Reduktion / Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung möglich</p> <p>Sowohl Compliance-Malus und –Clawback als auch Performance-Clawback implementiert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Position des Aufsichtsrats bei fehlerhaften Abschlüssen und vorsätzliche groben Verletzungen wesentlicher Pflichten durch ein Vorstandsmitglied
	Abfindungs-Cap	Maximale Abfindungszahlungen von zwei Jahresgrundvergütungen; darf die Vergütung für die verbleibende Vertragslaufzeit nicht überschreiten	<ul style="list-style-type: none"> • Verhindert unangemessen hohe Zahlungen aufgrund einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages
	Betriebliche Altersversorgung	Keine betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder und damit keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen	

2.3 ANWENDUNG DER VERGÜTUNGSKOMPONENTEN IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Nachfolgend werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2025 im Detail erläutert.

2.3.1 ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

2.3.1.1 GRUNDVERGÜTUNG

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Grundvergütung, die in gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils zum Ende eines Monats ausbezahlt wird. Sie wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und bei Bedarf angepasst.

2.3.1.2 NEBENLEISTUNGEN

Zusätzlich zum Grundgehalt werden jedem Vorstandsmitglied Nebenleistungen gewährt. Diese Leistungen umfassen firmenseitig gewährte Sachbezüge, die Nutzung eines Dienstwagens, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und zu sonstigen Versicherungen sowie die Übernahme weiterer Kosten im marktüblichen Rahmen.

Der Dienstwagen steht auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Alternativ zum Dienstwagen kann den Vorstandsmitgliedern auch ein Barzuschuss oder eine Mietwagenpauschale angeboten werden.

Im Geschäftsjahr 2025 bestand zudem eine Directors & Officers (D&O-)Versicherung für die Vorstandsmitglieder mit einem Selbstbehalt gemäß Aktiengesetz.

2.3.2 ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

2.3.2.1 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

Funktionsweise

Der STI ist als Zielbonus konzipiert und sein Zielbetrag ist auf rund 40 % der erfolgsabhängigen Vergütung festgelegt. Der Auszahlungsbetrag hängt von der Erreichung der Unternehmensziele, die auf der finanziellen Leistung der Gesellschaft basieren, und von der Erreichung persönlicher Ziele ab.

Die Unternehmensziele setzen sich aus zwei zentralen Finanzkennzahlen zur Unternehmenssteuerung von LPKF zusammen und sind mit 75 % (je 37,5 %) gewichtet:

- Umsatz gemäß dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss von LPKF
- Konsolidiertes operatives EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern) in Prozent des Konzernumsatzes gemäß dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss von LPKF (EBIT-Marge)

Die persönlichen Ziele für das jeweilige Vorstandsmitglied sind mit 25 % gewichtet und werden jährlich zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vereinbart. Es können bis zu vier persönliche Ziele festgelegt werden. Die Verwendung persönlicher Ziele ermöglicht es dem Aufsichtsrat, Anreize für wichtige strategische Ziele zu schaffen, die auch nicht-finanzieller

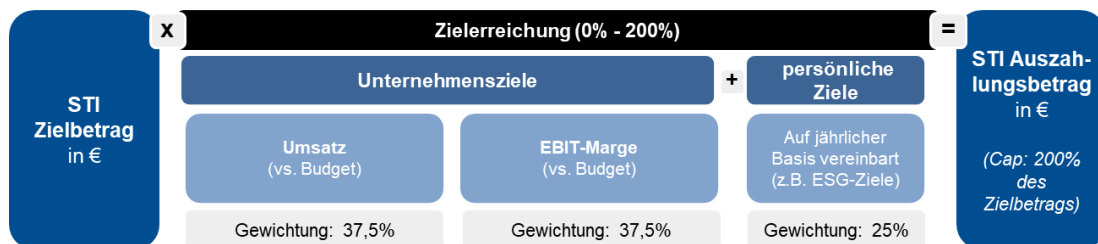
Natur sein können, wie z. B. environmental (Umwelt), social (Soziales) oder governmental (Governance) Aspekte (ESG-Ziele).

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. Im Hinblick auf die Zielerreichung werden die folgenden Prozentsätze des vereinbarten Zielbetrags ausgezahlt:

- Unterhalb des unteren Schwellenwertes: 0 %
- Gleich dem Unteren Schwellenwert: 25 %
- Zielwert: 100 %
- Gleich dem oberen Schwellenwert: 200 %
- Oberhalb des oberen Schwellenwertes: 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 ermittelten Durchschnittswerte werden dann mit dem jeweiligen Gewichtungsfaktor multipliziert und zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung addiert.



Ziele und Zielerreichungsgrade für das Geschäftsjahr 2025

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 hat der Aufsichtsrat die folgenden Ziel- und Schwellenwerte für die Unternehmensziele festgelegt und auf Basis der Ist-Werte die folgenden Zielerreichungen ermittelt:

Leistungskriterium	Untergrenze (25 % Ziel- erreichung)	Ziel (100 % Ziel- erreichung)	Obergrenze (200 % Ziel- erreichung)	Zielerreichung
Umsatz (T€)	130.400	134.700	140.000	0%
Operative EBIT-Marge	7,2%	9,2%	10,3%	0%
Unternehmensziele:				0%

Notizen: Ist-Werte sind 115.329 T€ für den Umsatz und 0% für die operative EBIT-Marge.

Basierend auf dem konsolidierten Jahresabschluss beträgt die Zielerreichung für die Unternehmensziele für das Geschäftsjahr 2025 0%.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2025 die folgenden persönlichen Ziele festgelegt:

- Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie
- Umsetzung der Welding-Strategie mit Schwerpunkt auf Kostenoptimierung und Standortkonsolidierung
- Verbesserung der Working-Capital-Effizienz

Diese Ziele gelten für beide Vorstandsmitglieder gemeinsam. Damit soll der Anspruch unterstrichen werden, dass der Vorstand die vom Aufsichtsrat vorgegebenen Prioritäten gemeinsam angeht.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat auf Grundlage der erzielten Ergebnisse die Zielerreichung auf 82,5 % festgelegt, unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

Unternehmensstrategie

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Vorstand die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens maßgeblich vorangetrieben. Die umfassende Analyse der Markt- und Wettbewerbssituation sowie die Ableitung einer klaren strategischen Positionierung und Portfolioausrichtung wurden vollständig umgesetzt. Auf dieser Grundlage wurden für die wesentlichen Geschäftsbereiche differenzierte Geschäftsmodelle und Wachstumsstrategien definiert sowie entsprechende Ressourcenbedarfe identifiziert.

Die Konkretisierung strategischer Maßnahmen und die Erarbeitung eines strukturierten Umsetzungsplans mit priorisierten Initiativen wurden im Berichtsjahr weitgehend abgeschlossen, befanden sich jedoch teilweise noch in der Implementierung. Die interne Kommunikation und Verankerung der langfristigen Unternehmensstrategie wurde initiiert und überwiegend umgesetzt, jedoch nicht vollständig im geplanten Zeitrahmen abgeschlossen.

Die Definition eines umfassenden KPI-Systems zur systematischen Fortschritts- und Erfolgsmessung sowie die externe Kapitalmarktkommunikation der Strategie wurden im Berichtsjahr nicht realisiert.

Welding Strategie

Im Geschäftsbereich Welding wurden im Berichtsjahr Maßnahmen zur strukturellen Optimierung und Effizienzsteigerung eingeleitet. Die geplante Standortkonsolidierung wurde konzeptionell vorbereitet und operativ gestartet.

Die angestrebte nachhaltige Reduzierung der Personalkosten im Vergleich zum Vorjahr konnte im Berichtszeitraum jedoch noch nicht realisiert werden, da wesentliche Umsetzungsmaßnahmen zeitlich in das Folgejahr verschoben wurden. Die daraus erwarteten Effekte werden entsprechend erst im Geschäftsjahr 2026 wirksam.

Zur Verbesserung der Working-Capital-Effizienz konnte die Geldumschlagsdauer (Cash-Conversion-Cycle) signifikant gesenkt werden. Das gesetzte Ziel wurde damit übertroffen.

Damit ergeben sich auf Basis der individuellen Zielbeträge sowie der Zielerreichung bei den Unternehmens- und persönlichen Zielen die folgenden Auszahlungen aus dem STI für das Geschäftsjahr 2025:

STI Auszahlung 2025					
STI Auszahlung für das Geschäftsjahr 2025					
	Zielbetrag in T€	Zielerreichung			Auszahlungsbetrag in T€
		Unternehmensziele (Gewichtung: 75%)	Persönliche Ziele (Gewichtung: 25%)	Insgesamt	
Dr. Klaus Fiedler	140	0%	83%	21%	29
Peter Mümmler	90	0%	83%	21%	19

2.3.2.2 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)

Funktionsweise

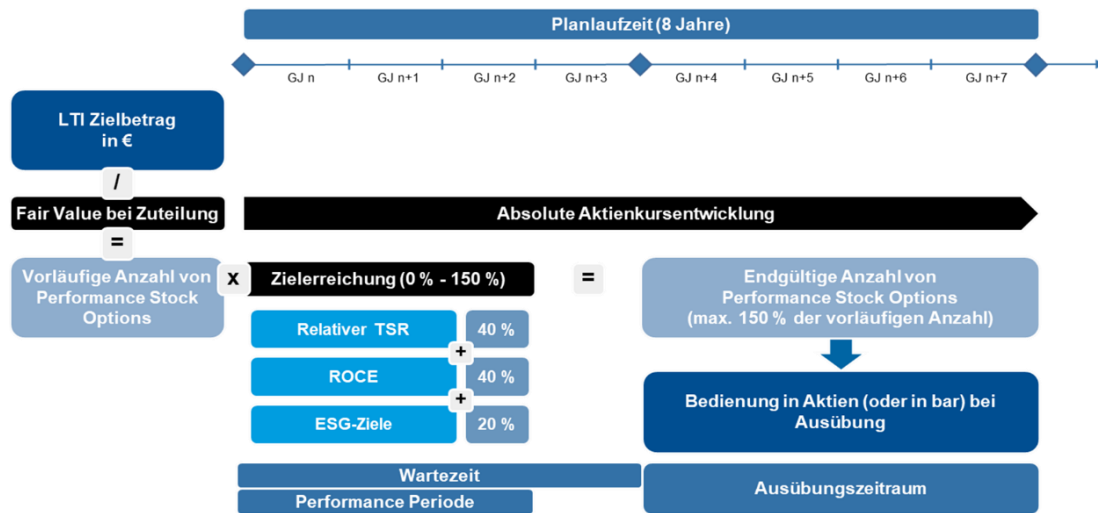
Der LTI ist als Performance Stock Option Plan gestaltet, der auf einer jährlichen Basis mit einem Zielbetrag von rund 60 % der erfolgsabhängigen Vergütung und einer Planlaufzeit von acht Jahren zugeteilt wird.

Zu Beginn der LTI-Tranche wird den Vorstandsmitgliedern eine vorläufige Anzahl von Performance Stock Options (PSO) zugeteilt, die sich aus der Division des LTI-Zielbetrags durch den Fair Value einer Performance Stock Option bei Zuteilung ergibt.

Die endgültige Anzahl der Performance Stock Options hängt von der Erreichung finanzieller und ESG-Zielen während einer dreijährigen Performance Periode ab. Als finanzielle Ziele hat der Aufsichtsrat die Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) von LPKF im Vergleich zu einer individuell festgelegten Peer Group und den ROCE (Return on Capital Employed) festgelegt, beide mit einer Gewichtung von 40 %. Die ESG-Ziele sind mit 20 % gewichtet und werden jährlich für jede LTI-Tranche anhand eines vordefinierten ESG-Kriterienkatalogs festgelegt. Die endgültige Anzahl der Performance Stock Options kann zwischen 0 % und 150 % der vorläufigen Anzahl der Performance Stock Options liegen. Die vorläufig zugeteilten Performance Stock Options müssen vier Jahre lang gehalten werden („Wartezeit“). An die Wartezeit schließt sich ein vierjähriger Ausübungszeitraum an. Die endgültige Anzahl der Performance Stock Options kann dementsprechend frühestens vier Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausgeübt werden.

Jede Performance Stock Option hat bei Ausübung einen Wert in Höhe der Differenz zwischen dem Kurs der LPKF-Aktie am Tag der Ausübung und dem durchschnittlichen Schlusskurs der LPKF-Aktie während der letzten 30 Handelstage vor dem Tag der Zuteilung („Ausübungspreis“). Neben der Begrenzung der endgültigen Anzahl der Performance Stock Options ist der Auszahlungswert jeder LTI-Tranche durch die im Kapitel „Maximalvergütung“ definierte Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt.

Die Hauptversammlung 2024 hat der Schaffung eines bedingten Kapitals zur Bedienung von Bezugsrechten zugestimmt. Der LTI 2025 wurde daraufhin als echte Aktienoptionen in Form von Performance Stock Options (PSOs) gewährt.



Zuteilungen aus dem Long Term Incentive (LTI) im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 wurde den Vorstandsmitgliedern am 28. März 2025 eine Tranche des LTI zugeteilt („LTI 2025“). Die Bewertung der gewährten Aktienoptionen erfolgte mittels einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Fair Value pro Option von 1,85 EUR ergab.

LTI 2025 - 2032						
Überblick LTI 2025 - 2032						
	LTI Ziel-betrag in T€	Fair Value bei Zuteilung in €	Anzahl vorläufige PSO	Min. Anzahl PSO	Max. Anzahl PSO	Ausübungspreis in €
Dr. Klaus Fiedler	210	1,85	113.514	0	170.271	8,58
Peter Mümmler	135	1,85	72.973	0	109.460	8,58

Die Zielerreichung für den LTI richtet sich nach den finanziellen Leistungskriterien Total Shareholder Return (TSR) und Return on Capital Employed (ROCE) sowie nach Nachhaltigkeitszielen.

Der TSR stellt die Rendite der LPKF-Aktie dar, wobei der Aktienkurs unter der Annahme reinvestierter Dividenden berücksichtigt wird. Die TSR-Performance von LPKF wird im Vergleich zur folgenden, vom Aufsichtsrat festgelegten Peer Group gemessen, die sich aus ausgewählten Wettbewerbern zusammensetzt:

Unternehmen, Standort	Unternehmen, Standort
Aixtron, Deutschland	PVA TePla, Deutschland
Basler, Deutschland	SMA Solar Technology, Deutschland
centrotherm, Deutschland	SÜSS MicroTec, Deutschland
Comet, Schweiz	technotrans, Deutschland
Dr. Hönle, Deutschland	Viscom, Deutschland

Zur Messung der relativen TSR-Performance wird die TSR-Performance von LPKF und der Vergleichsunternehmen über die dreijährige Performance Periode in ein Ranking gebracht. Die Zielerreichung wird in Abhängigkeit von der sich daraus ergebenden Positionierung von LPKF innerhalb der Peer Group berechnet.

Der ROCE bezieht sich auf das Verhältnis zwischen dem konsolidierten operativen EBIT und dem eingesetzten Kapital. Maßgeblich ist der durchschnittliche ROCE über die drei Geschäftsjahre der Performance Periode. Der Aufsichtsrat hat vor Beginn der Zuteilung einen Zielwert sowie einen unteren und oberen Schwellenwert festgelegt. Die Zielerreichung wird auf der Grundlage des tatsächlichen Dreijahresdurchschnitts des ROCE berechnet.

Neben den finanziellen Leistungskriterien werden beim LTI zu 20% ESG-Ziele berücksichtigt, um die Nachhaltigkeitsstrategie von LPKF fest in das Vergütungssystem des Vorstands zu implementieren. Dafür hat der Aufsichtsrat vor Ausgabe der im Berichtsjahr zugeteilten LTI-Tranche 2025 aus einem Kriterienkatalog die folgenden zwei gleich gewichteten konkreten ESG-Ziele im Sinne von Leistungskriterien ausgewählt, die sich auf die Kriterien Nachhaltige Wertschöpfungskette und Mitarbeiterengagement beziehen:

- Steigerung des Prozentsatzes des Systemverkaufsumsatzes aus Produkten, die die spezifizierten und vereinbarten Leistungskennzahlen (KPIs) vollständig erfüllen, auf 95% (Gewichtung 10%)
- Senkung der durchschnittlichen Fluktuationsrate von Beschäftigten in geschäftskritischen Positionen auf 5% (Gewichtung 10%)

LTI 2025 - 2032				
Ziel- und Schwellenwerte LTI 2025 - 2032				
	Gewichtung	Untergrenze (50% Ziel- erreichung)	Zielwert (100% Ziel- erreichung)	Obergrenze (150% Zielerreichung)
TSR	40%	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
	Gewichtung	Untergrenze (0% Ziel- erreichung)	Zielwert (100% Ziel- erreichung)	Obergrenze (150% Zielerreichung)
ROCE	40%	16,2%	21,0%	25,8%
ESG: Null Fehler Betrieb	10%	90%	95%	100%
ESG: Fluktuation kritischer Ressourcen	10%	6%	5%	4%

Gewährte und geschuldete Vergütung aus langfristiger variabler Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Aufgrund der Umstellung eines ehemaligen LTI mit einjährigem Performancezeitraum auf den aktuellen LTI mit vierjähriger Wartezeit im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Auszahlungen, die als im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung zu berücksichtigen sind.

2.4 HÖCHSTGRENZEN DER VERGÜTUNG („CAP“) UND MAXIMALVERGÜTUNG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind die erfolgsabhängigen Vergütungselemente nach oben begrenzt. Der STI ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt und die maximale Anzahl der Performance Stock Options ist auf 150 % der ursprünglich zugeteilten Performance Stock Options begrenzt.

Zum anderen ist die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, d. h. die Summe aus erfolgsunabhängiger Vergütung – Grundgehalt und Nebenleistungen – und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen – STI und LTI – durch die Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt. Die Maximalvergütung begrenzt die für ein Geschäftsjahr ausgezahlte Gesamtvergütung, unabhängig vom tatsächlichen Auszahlungszeitpunkt. Sie stellt somit auch eine absolute Grenze für die mögliche Auszahlung des LTI dar.

Abweichend von der im Vergütungssystem vorgesehenen einheitlichen Maximalvergütung in Höhe von 2.000.000 EUR pro Vorstandsmitglied wurde für Herrn Mümmler individualvertraglich eine Maximalvergütung von 1.716.000 EUR festgelegt. Dadurch entspricht das Verhältnis von Maximalvergütung zu Zielvergütung beim CFO dem des Vorstandsvorsitzenden. Hintergrund dieser Anpassung ist die Sicherstellung eines identischen Fair Values der beiden Vorstandsmitglieder bei der Zuteilung der Aktienoptionen im Rahmen des LTI.

Wie aus der Tabelle „gewährte und geschuldete Vergütung“ ersichtlich ist, wurde die Maximalvergütung für alle Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 eingehalten.

2.5 AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN (SHARE OWNERSHIP GUIDELINES)

Um die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre weiter anzugleichen und die Aktienkultur bei LPKF zu stärken, sieht das Vergütungssystem Share Ownership Guidelines (SOG) vor. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet 100 % der Brutto-Grundvergütung in LPKF-Aktien zu investieren (SOG-Ziel) und diese Aktien bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand bzw. bis zum Beginn einer Freistellung von der Dienstverpflichtung zu halten. Grundlage für die Ermittlung des SOG-Ziels ist grundsätzlich die Brutto-Grundvergütung zu Beginn der Dienstzeit als Vorstandsmitglied oder die Brutto-Grundvergütung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der SOG.

Bei Inkrafttreten der SOG betrug das SOG-Ziel für Herrn Dr. Fiedler 300.000 EUR. Dieser Betrag entspricht 100% der Brutto-Grundvergütung zu Beginn der Dienstzeit als Vorstandsvorsitzender im Geschäftsjahr 2022. Ab dem Geschäftsjahr 2025 erhöht sich das SOG-Ziel für Herrn Dr. Fiedler auf 350.000 EUR. Dieser Betrag ist maßgeblich für die Ausübung von Aktienoptionen aus dem Performance Stock Option Plan, die ab dem Geschäftsjahr 2025 zugeteilt werden. Für Herrn Mümmmler beträgt das SOG-Ziel 300.000 EUR.

Bis zum Erreichen des SOG-Ziels müssen die Vorstandsmitglieder mindestens 50 % der Netto-STI-Auszahlung pro Jahr investieren. Als weitere Einschränkung können die Vorstandsmitglieder Performance Stock Options aus dem LTI nur ausüben, wenn das SOG-Ziel erreicht ist, auch wenn die Wartezeit für diese Performance Stock Options bereits abgelaufen ist.

Share Ownership Guidelines					
	SOG Zielbetrag in T€	Status quo 31.12.24 in T€	Investitions- volumen 2025 in T€	Status quo 31.12.25 in T€	in % der Aktienhalte- vorschrift
Dr. Klaus Fiedler	350	40	20	60	17%
Peter Mümmmler	300	0	95	95	32%

2.6 MALUS / CLAWBACK

Das Vergütungssystem für den Vorstand enthält zudem Malus- und Clawback-Regelungen. Der Aufsichtsrat hat unter bestimmten Voraussetzungen das Recht, noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütung zu kürzen (Malus) oder bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütung zurückzufordern (Clawback).

Wurde die erfolgsabhängige Vergütung auf der Grundlage eines fehlerhaften Jahresabschlusses ermittelt und ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat die Differenz zur entsprechenden erfolgsabhängigen Vergütung, die auf der Grundlage eines berechtigten Jahresabschlusses ermittelt wurde, zurückfordern.

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied eine vorsätzliche Pflichtverletzung in Form von

- einer Nichteinhaltung wesentlicher Bestimmungen des LPKF-Verhaltenskodexes und/oder einer wesentlichen Pflicht aus dem Dienstvertrag oder
- einer wesentlichen Verletzung von Sorgfaltspflichten im Sinne von § 93AktG

begeht, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen eine erfolgsabhängige Vergütung herabsetzen oder zurückfordern.

Die Möglichkeit, bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungen zurückzufordern, gilt für Auszahlungen, die nicht länger als drei Jahre zurückliegen.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2025 keinen Anlass festgestellt, um von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren oder zurückzufordern.

2.7 VERGÜTUNGSBEZOGENE VORGÄNGE

2.7.1 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 der Dienstverträge aus wichtigem Grund.

2.7.1.1 ABFINDUNG

Die Vorstandsdienstverträge können Abfindungszahlungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft ohne durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund oder für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied aus einem von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund vorsehen. In diesem Fall kann das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresgrundvergütungen erhalten, höchstens jedoch in Höhe der nach Ablauf der Kündigungsfrist für die Restlaufzeit des Vertrages geschuldeten Vergütung. Diese Abfindung wird auf eine etwaige Karenzentschädigung, welche im Zusammenhang mit dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot gewährt werden kann, angerechnet.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund, den das Vorstandsmitglied zu vertreten hat oder aufgrund einer selbst veranlassten Beendigung durch ein Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund, den die Gesellschaft zu vertreten hat, sehen die Vorstandsdienstverträge keine Abfindungszahlungen vor. Darüber hinaus verfallen alle unverfallbaren und verfallbaren Performance Stock Options, die im Rahmen des LTI zugeteilt wurden, entschädigungslos.

Im Falle der Beendigung des Vorstandsvertrags werden die offenen variablen Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung fallen, grundsätzlich nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern ausgezahlt. Der STI-Anspruch entfällt in diesen Fällen zeitanteilig. LTI-Ansprüche sind abhängig vom Beendigungstatbestand. Im Falle eines vertraglich definierten „Good-Leaver-Events“ entfällt der LTI-Anspruch zeitanteilig, im Fall eines „Bad-Leaver-Events“ entfallen alle Rechte und Ansprüche.

2.7.1.2 KONTROLLWECHSEL

Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder ein einmaliges Sonderkündigungsrecht mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende und die Möglichkeit, ihr Mandat zum Kündigungstermin niederzulegen. Wird der Vertrag auf

diese Weise gekündigt, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf die zuvor beschriebene Abfindung.

Für Performance Stock Options, die zum Zeitpunkt der Beendigung bereits unverfallbar sind, gelten weiterhin die vertraglich vereinbarten Bestimmungen, Termine und Haltefristen. Für den Fall, dass der LTI nicht in einer vernünftigen Weise fortgeführt werden kann, z. B. im Falle eines Delistings, können andere Regelungen gelten.

2.7.1.3 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 unverzüglich unter Fortzahlung der Bezüge von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Leistung freistellen.

2.7.1.4 NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT - KARENZENTSCHÄDIGUNG

Alle Vorstandsmitglieder unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von einer Dauer von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist LPKF verpflichtet, an das Vorstandsmitglied eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 50 % (brutto) der in den letzten 12 Monaten vor seinem Ausscheiden durchschnittlich bezogenen monatlichen Grundvergütung zu zahlen. Auf die Karenzentschädigung sind sonstige Zahlungen von LPKF an das Vorstandsmitglied, wie z.B. Übergangsgelder und Abfindungen, anzurechnen.

2.7.1.5 RUHEGEHALTS- UND VORRUHESTANDSREGELUNGEN

LPKF bietet keine Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen für die Vorstandsmitglieder an.

Für die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands gab es daher keine Altersversorgungszusagen.

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionszusagen (Alters-, Berufsunfähigkeits- und Witwenrente).

2.7.1.6 VERGÜTUNGSFORTZAHLUNG IM TODESFALL

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

Endet die Bestellung durch dauerhafte Invalidität oder Tod, werden alle laufenden LTI-Tranchen sofort ausgezahlt.

2.7.2 LEISTUNGEN DRITTER

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

2.7.3 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.

2.8 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

2.8.1 GEGENWÄRTIGE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die folgenden Tabellen zeigen die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung, einschließlich des relativen Anteils der Vergütungsbestandteile gemäß § 162 AktG. Die gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung wird in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist („gewährt“) oder fällig, aber noch nicht erfüllt ist („geschuldet“). Es handelt sich hier um das im Geschäftsjahr ausbezahlte Grundgehalt, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen sowie den im Geschäftsjahr erdienten STI. Für den LTI erfolgt abweichend davon die Einbeziehung in die Gesamtvergütung erst in dem Jahr, in dem ein auszahlungsfähiger Betrag gegeben ist.

Dementsprechend setzt sich die für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesene Vergütung zusammen aus:

- Im Geschäftsjahr 2025 gezahltes Grundgehalt.
- Erhaltene Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2025.
- Für das Geschäftsjahr 2025 festgelegter STI, der im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt wird.

gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG - gegenwärtige Vorstandsmitglieder								
	Dr. Klaus Fiedler (CEO) (seit 1. Januar 2022)				Peter Mümmeler (CFO) (seit 1. April 2025)			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt	350	88	350	89	225	84	-	-
Nebenleistungen	18	5	6,6	2	23	9	-	-
erfolgsunabhängige Vergütung	368	93	357	91	248	93	0	-
kurzfristige variable Vergütung (STI)								
STI 2024	-	-	35	9	-	-	-	-
STI 2025	29	7	-	-	19	7	-	-
langfristige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2023	-	-	-	-	-	-	-	-
erfolgsabhängige Vergütung	29	7	35	9	19	7	0	-
gewährte und geschuldete Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	397	100	392	100	267	100	0	-

2.8.2 FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die folgende Tabelle enthält die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete feste und variable Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG. Die für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesene Vergütung beinhaltet ausschließlich bezogene Versorgungsleistungen.

gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG - frühere Vorstandsmitglieder								
	Bernd Hackmann (CEO bis 31. Dezember 2008) (Mitglied des Aufsichtsrats bis 12. Juli 2017)				Bernd Hildebrandt (CEO bis 17. Mai 2001) (Aufsichtsratsvorsitzender bis 31. Mai 2012)			
	2025		2024		2025		2024	
	in T€	in %	in T€	in %	in €k	in %	in €k	in %
Grundgehalt	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
erfolgsunabhängige Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
kurzfristige variable Vergütung (STI)	-	-	-	-	-	-	-	-
langfristige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-	-	-	-	-
erfolgsabhängige Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Bezug Altersversorgung	12	100	12	-	17	100	17	100
gewährte und geschuldete Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	12	100	12	100	17	100	17	100

3. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Höhe der Aufsichtsratsvergütung wurde im Geschäftsjahr 2023 mit Unterstützung eines externen, unabhängigen Experten hinsichtlich der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit überprüft und infolgedessen überarbeitet. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 97,45% der Stimmen gebilligt und trat am 18. Mai 2023 in Kraft.

Nachfolgend wird ein Überblick über die Kernelemente des Vergütungssystems gegeben.

Vergütungssystem ab 2023					
Feste Grundvergütung	Aufsichtsratsvorsitz	EUR 70.000			
	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitz	EUR 52.500			
	Aufsichtsratsmitglied	EUR 35.000			
	Verhältnis	2 : 1,5 : 1			
Ausschussvergütung	Prüfungs-, Risiko- & ESG-Ausschuss	EUR 15.000	Vorsitz	EUR 7.500	Mitglied
	Vergütungs- und Nominierungsausschuss	EUR 10.000		EUR 5.000	
	Strategieausschuss	EUR 10.000		EUR 5.000	
Sitzungsgeld	EUR 1.000 für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und EUR 500 für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsratsausschusses, gleich ob persönlich, telefonisch oder virtuell. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.				

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

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 18 der Satzung geregelt. 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 durch eine höhere Grundvergütung angemessen berücksichtigt. Daneben wird auch der höhere zeitliche Aufwand für die Mitgliedschaft in den Ausschüssen des Aufsichtsrats durch eine zusätzliche Vergütung angemessen berücksichtigt. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält aufgrund des höheren Arbeitsaufwands sowie der zusätzlichen Verantwortung eine höhere zusätzliche Vergütung. Dabei wird zwischen dem Prüfungs-, Risiko- und ESG-Ausschuss und anderen Ausschüssen differenziert.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Grundvergütung in Höhe von 35.000 EUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten (70.000 EUR) und der Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag (52.500 EUR) der festen Grundvergütung. Mitglieder des Prüfungs-, Risiko- und ESG-Ausschusses erhalten eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 7.500 EUR und Mitglieder

anderer Ausschüsse erhalten jeweils eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 5.000 EUR. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses erhält jeweils den doppelten Betrag der zusätzlichen Vergütung

Mitglieder des Aufsichtsrats, die dem Aufsichtsrat nicht für ein volles Geschäftsjahr angehören oder die den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz oder eine Mitgliedschaft in einem Ausschuss innehaben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Teilnahme – gleich ob persönlich, telefonisch oder virtuell – an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 1.000 EUR und an einer Sitzung seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld von 500 EUR. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden ferner alle Auslagen und die auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer erstattet.

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 EUR abgeschlossen werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Nachfolgend wird die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dargestellt.

gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG - Aufsichtsratsmitglieder

	Festvergütung			Ausschuss- vergütung			Sitzungsgeld			Gesamt- vergütung	
	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025	2024
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in T€	in T€
Jean-Michel Richard (Vorsitzender bis 4. Juni 2025)	35	74	70	6	13	13	6	13	17	47	99
Alexa Siebert Vorsitzende (seit 5. Juni 2025)	55	62	35	21	23	20	13	14	14	89	69
Dr. Dirk Michael Rothweiler (Stellvertretender Vorsitzender)	53	70	53	11	14	15	12	16	15	76	83
Prof. Ludger Overmeyer	35	73	35	3	6	5	10	21	12	48	52
Paul Owsianowski (seit 5. Juni 2025)	20	65	0	4	14	0	7	21	0	31	0
Anka Wittenberg	35	53	35	18	27	18	13	20	17	66	69

Die individuell gewährte und geschuldete Vergütung entspricht vollumfänglich dem dargestellten Vergütungssystem.

4. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der Entwicklung der Bezüge von Vorstand und Aufsichtsrat mit der Ertragsentwicklung von LPKF und der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis.

Die Angaben für Vorstand und Aufsichtsrat basieren auf der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die Vergütung der Arbeitnehmer berücksichtigt die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der LPKF Gruppe in Deutschland. 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.

Vergleichende Darstellung														
	jährliche Veränderung der Vergütung													
	2025		2024		Veränderung 2025 / 2024		Veränderung 2024 / 2023		Veränderung 2023 / 2022		Veränderung 2022 / 2021		Veränderung 2021 / 2020	
	in T€	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
derzeitige Vorstandsmitglieder														
Dr. Klaus Fiedler	397	392	5	1	24	6	-50	-12	418	-	-	-	-	
Peter Mümmler	267	-	267	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
frühere Vorstandsmitglieder														
Bernd Hackmann	12	12	0	-	0	-	12	-	-	-	-	-	-	
Bernd Hildebrandt	17	17	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	-	
Christian Witt	0	405	-405	-100	54	15	-145	-29	60	14	217	99	-	
derzeitige Aufsichtsratsmitglieder														
Alexa Siebert	89	69	20	30	33	90	36	-	-	-	-	-	-	
Dr. Dirk Michael Rothweiler	76	83	-7	-8	15	21	17	32	3	5	1	2	-	
Prof. Ludger Overmeyer	48	52	-4	-7	9	20	11	34	0	0	0	0	-	
Paul Owsianowski	31	0	31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Anka Wittenberg	66	69	-4	-5	29	73	40	-	-	-	-	-	-	

frühere Aufsichtsratsmitglieder												
Julia Kranenberg	0	0	0	-	-13	-100	-23	-63	16	81	20	-
Jean-Michel Richard	47	99	-52	-52	15	18	15	22	4	6	59	995
Ertragsentwicklung												
Umsatz in T€ (Konzern)	115.329	122.890	-7.561	-6	-1.447	-1	638	1	30.131	32	-2.688	-3
EBIT in T€ (Konzern)	-13.522	-2.529	-10.993	-435	-6.222	-168	-3.086	-46	6.720	11.312	-7.479	-99
Jahresergebnis in T€ gem. HGB (LPKF SE)	-10.002	-4.812	-5.190	-108	-3.602	-298	-1.210	-	-1.388	-100	-2.414	-63
durchschn. Vergütung der Arbeitnehmer												
Arbeitnehmer (FTE) in Deutschland	63	61	1	2	3	4	5	9	3	7	-1	-2

5. AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2026

Struktur und Ziele für 2026

Das aktuelle, von der Hauptversammlung 2023 genehmigte Vergütungssystem soll im Geschäftsjahr 2026 nicht angepasst werden. Die Höhe der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2026 beträgt unverändert 40 % der gesamten variablen Zielvergütung und richtet sich nach dem individuellen Erreichungsgrad der persönlichen und Unternehmensziele. Die genauen Ziele der Kurzfristkomponente für 2026 werden im Vergütungsbericht 2026 nachträglich offengelegt.

Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) wird weiterhin einen Anteil von 60% der gesamten variablen Zielvergütung ausmachen und aus langfristigen finanziellen und ESG-Zielen, die eng mit der Unternehmensstrategie von LPKF verbunden sind, bestehen. Die Ziele ROCE, TSR und ESG bleiben 2026 in ihrer Gewichtung unverändert. Die genauen Ziel- und Schwellenwerte der LTI-Tranche für 2026 werden im Vergütungsbericht 2026 nachträglich offengelegt. Der LTI 2026 wird unter Ausnutzung des geschaffenen bedingten Kapitals zur Bedienung von Bezugsrechten als echte Aktienoptionen in Form von Performance Stock Options (PSOs) gewährt.

Garbsen, den 25.03.2026

LPKF Laser & Electronics SE

Der Vorstand

Dr. Klaus Fiedler

Peter Mümmeler

Vorsitzende des Aufsichtsrats

Alexa Siebert