

VERGÜTUNGSBERICHT

Grundzüge des Vergütungssystems

Die Gesamtstruktur der Vorstandsvergütung sowie die wesentlichen Vertragselemente werden vom Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics AG festgelegt und regelmäßig überprüft.

Die Festlegung der Vergütungshöhe der Mitglieder des Vorstands orientiert sich an der Größe und der Tätigkeit des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie an den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Vergütung des Vorstands erfolgt leistungsorientiert und ist so bemessen, dass sie angemessen und wettbewerbsfähig ist und damit einen Anreiz für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit bietet.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einem erfolgsunabhängigen Fixum und variablen erfolgsbezogenen Komponenten zusammen.

Das erfolgsunabhängige Fixum umfasst das Grundgehalt, das in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt wird, und Nebenleistungen. Zu den Nebenleistungen gehören ein Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie für einzelne Vorstandsmitglieder Zuschüsse zu Versicherungen, insbesondere zur Krankenversicherung.

Darüber hinaus erhalten der Vorstandsvorsitzende sowie die weiteren Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2013 als variable erfolgsbezogene Vergütungskomponente eine Beteiligung am Gewinn des Konzerns, die sich am EBIT des Konzerns im abgelaufenen Geschäftsjahr orientiert. Bei einem negativen EBIT im Folgejahr findet unter bestimmten Voraussetzungen eine nachträgliche Berücksichtigung des Verlusts statt. Für diese Vergütungskomponente wurde eine Obergrenze (Cap) vereinbart. Der mögliche variable Vergütungsanteil kann den fixen Vergütungsanteil übersteigen.

Vergütung des Vorstands 2013

Die derzeit aktiven Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2013 für ihre Tätigkeit eine Gesamtvergütung in Höhe von T€ 2.098 (2012: T€ 1.653).

| in T€ | | Dr. Ingo Bretthauer | Bernd Lange | Kai Bentz | Dr.-Ing. Christian Bieniek | Gesamt- summe |
|---|--------|------------------------|----------------|--------------|----------------------------------|------------------|
| Festvergütung (Erfolgsunabhängiges Fixum) | 2013 | 250 | 215 | 165 | 200 | 830 |
| | 2012 | 250 | 210 | 160 | 17 | 637 |
| Nebenleistungen* | 2013 | 32 | 23 | 18 | 16 | 89 |
| | 2012 | 32 | 22 | 17 | 1 | 72 |
| Einjähr. variable Vergütung (Rückstellung Erfolgsbezogene Vergütung) | 2013 | 375 | 322 | 248 | 220 | 1.165 |
| | (Min.) | 0 | 0 | 0 | 150 | 150 |
| | (Max.) | 375 | 322 | 248 | 300 | 1.245 |
| | 2012 | 375 | 315 | 240 | 0 | 930 |
| Erfolgsbezogene Vergütung (Nachzahlungen bzw. Auflösung der Rückstellung) | 2013 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2012 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Versorgungsaufwand | 2013 | 0 | 7 | 7 | 0 | 14 |
| | 2012 | 0 | 7 | 7 | 0 | 14 |
| Summe Vergütung | 2013 | 657 | 567 | 438 | 436 | 2.098 |
| | 2012 | 657 | 554 | 424 | 18 | 1.653 |

* Die Nebenleistungen umfassen insbesondere die dienstliche und private Nutzung eines Dienstwagens sowie Zuschüsse zu Versicherungen, insbesondere zur Krankenversicherung.

Neues Vergütungssystem des Vorstands ab 2014

Ab dem 1.1.2014 erhalten die Vorstandsmitglieder Kai Bentz, Dr.-Ing. Christian Bieniek und Bernd Lange variable Vergütungsbestandteile bereits nach dem vom Aufsichtsrat erarbeiteten neuen Vergütungssystem, die zum Teil als Long Term Incentive (LTI), zum Teil als Short Term Incentive (STI) ausgestaltet werden. Mit Wirkung vom 1.1.2015 an ist dieses Vergütungssystem auch mit dem Vorstandsvorsitzenden vereinbart.

Als Long Term Incentive werden die Vergütungsbestandteile Qualität (LTI 1) und Optionen (LTI 2) ausgestaltet.

Als Short Term Incentive (STI) werden die Vergütungsbestandteile EBIT (STI 1) und EBIT/Mitarbeiter (STI 2) ausgestaltet. Den Vergütungsbestandteilen LTI 1, STI 1 und STI 2 liegen weitere Ziele zugrunde, deren jeweiliges Erreichen maßgebend ist für die Höhe des jeweiligen Vergütungsbestandteils.

Die variablen Vergütungsbestandteile sind jeweils der Höhe nach begrenzt (Cap). Für den Vergütungsbestandteil STI 1 erfolgt eine Zahlung nur, wenn das Konzern-EBIT mindestens € 9 Mio. erreicht (Floor).

Für das Jahr 2014 sind in der nachfolgenden Tabelle die Maximal- und Minimalwerte sowie der Erwartungswert der variablen Vergütungsbestandteile für die bereits am neuen Vergütungssystem teilnehmenden Mitglieder des Vorstands dargestellt:

| in T€ | | Bernd Lange | Kai Bentz | Dr.-Ing. Christian Bieniek |
|--|----------------|------------------------|----------------------|---|
| Festvergütung (Erfolgsunabhängiges Fixum) | | 250 | 200 | 205 |
| STI 1 (EBIT) | Erwartungswert | 94 | 75 | 77 |
| | Maximum | 156 | 125 | 128 |
| | Minimum | 0 | 0 | 0 |
| STI 2 (EBIT/Mitarbeiter) | Erwartungswert | 38 | 30 | 31 |
| | Maximum | 63 | 50 | 51 |
| | Minimum | 0 | 0 | 0 |
| LTI 1 (Qualität) | Erwartungswert | 56 | 45 | 46 |
| | Maximum | 94 | 75 | 77 |
| | Minimum | 0 | 0 | 0 |
| LTI 2 (Optionen) | Zuteilungswert | 25 | 25 | 25 |
| | Maximum | 75 | 75 | 75 |
| | Minimum | 0 | 0 | 0 |
| Gesamt | Erwartungswert | 463 | 375 | 384 |
| | Maximum | 638 | 525 | 536 |
| | Minimum | 250 | 200 | 205 |

Grundlage für die Berechnung des STI 1 und 2 ist die jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres verabschiedete Unternehmensplanung, in der die Zielgrößen EBIT und EBIT je Mitarbeiter für drei verschiedene Zukunftsszenarien (Normal, Aggressiv und Defensiv) geplant werden. Eine im Geschäftsjahr 2014 erreichte Zielgröße nach dem Normalszenario stellt dabei eine Zielerreichung nach dem in der Tabelle dargestellten Erwartungswert dar und nach dem Defensivszenario eine Zielerreichung von 0%. Die in der Tabelle abgebildete maximale Zielerreichung (Maximum) ergibt sich, wenn das geplante Aggressivszenario um mindestens 20% übertroffen wird. Den Szenarien liegen anspruchsvolle Ziele

zugrunde, sodass der Maximalwert nur durch eine deutliche Zielübererfüllung erreicht werden kann. Zwischen den einzelnen Werten wird linear interpoliert. Bei einem negativen EBIT im Folgejahr findet unter bestimmten Voraussetzungen eine nachträgliche Berücksichtigung des Verlustes statt.

**DIE SICHERUNG DER PRODUKT-
QUALITÄT AUF HÖCHSTEM NIVEAU
GEHÖRT ZU DEN STRATEGISCHEN
HANDLUNGSFELDERN DER LPKF
LASER & ELECTRONICS AG.**

Die Sicherung der Produktqualität auf höchstem Niveau gehört zu den strategischen Handlungsfeldern der LPKF Laser & Electronics AG. Das LTI 1 (Qualität), welches auf drei Jahre angelegt ist, bemisst sich nach der Erreichung dieser Qualitätsvorgaben. Ziel ist es, die im Geschäftsjahr 2013 ermittelte Fehlerquote im Konzern innerhalb von drei Jahren um 50% zu senken. Wird die Fehlerquote nicht verringert, entspricht dies einer Zielerreichung von 0%. Die Zielerreichung wird durch lineare Interpolation zwischen dem Ausgangswert und dem Minimalwert der Fehlerquote ermittelt.

Als LTI 2 (Optionen) wurde ein sogenannter Langfrist-Bonus-Plan etabliert. Einzelheiten sind in den Planbedingungen geregelt, die Teil der vertraglichen Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern sind. Entscheidende Faktoren für die Höhe des LTI 2 sind die Entwicklung der EBIT-Marge des LPKF-Konzerns sowie die Entwicklung des Aktienkurses. Das LTI 2 ist damit direkt an die Verfolgung der Konzernziele eines profitablen Wachstums und einer langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts gekoppelt.

Für einen vertraglich festgelegten Zuteilungswert, der bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern T€ 25 beträgt, werden fiktiv Aktien gewährt, sogenannte virtuelle Aktien. Die Anzahl der an ein Vorstandsmitglied gewährten virtuellen Aktien ergibt sich aus dem festgelegten Zuteilungswert, dividiert durch den durchschnittlichen Aktienschlusskurs der LPKF Laser & Electronics AG der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem 1. Januar des Zuteilungsjahres. Nach Ablauf eines vierjährigen Performancezeitraums haben die Berechtigten erstmalig Anspruch auf einen zu ermittelnden Auszahlungsbetrag, der wiederum von der finalen Anzahl virtueller Aktien abhängig ist. Die Anzahl finaler virtueller Aktien ergibt sich aus der Multiplikation der vorläufigen virtuellen Aktien mit einem Performancefaktor, der von der durchschnittlichen EBIT-Marge des LPKF-Konzerns während des maßgeblichen Performancezeitraums abhängt. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich wiederum aus der Multiplikation der finalen virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der LPKF Laser & Electronics AG der 30 Börsenhandelstage vor dem Ende des maßgeblichen Performancezeitraums. Verzichten die Berechtigten auf eine Auszahlung nach dem vierjährigen Performancezeitraum, können sie den Auszahlungsbetrag nach einem fünf- oder sechsjährigen Performancezeitraum beziehen. Der Auszahlungsbetrag ist auf das Dreifache des Zuteilungswerts begrenzt, dies ist das in der Tabelle dargestellte Maximum. Voraussetzung für eine Auszahlung aus dem Langfrist-Bonus-Plan ist ein Eigeninvestment in Form von Aktien der LPKF Laser & Electronics AG, welches mindestens der Hälfte des Zuteilungswerts entsprechen muss.

Die Gesellschaft leistet zum Ende eines jeden Geschäftsjahres Vorauszahlungen auf das LTI 1 (Qualität) und LTI 2 (Optionen), die sich nach dem Grad der Zielerreichung der Fehlerquote bzw. nach dem Auszahlungsbetrag zum Ende des Geschäftsjahres gemäß den Planbedingungen des Langfrist-Bonus-Plans bemessen. Übersteigen die Vorauszahlungen den variablen Vergütungsanspruch aus dem LTI 1 und LTI 2, haben die Vorstandsmitglieder den überzahlten Betrag zu erstatten.

Zusagen an Mitglieder des Vorstands bei Beendigung der Tätigkeit

Mit den Mitgliedern des Vorstands sind für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, unabhängig davon, ob es sich um eine reguläre oder eine vorzeitige Beendigung handelt, nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Entschädigung in Höhe von 50% des zuletzt durchschnittlich bezogenen monatlichen Grundgehalts für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von zwölf Monaten vorsehen, es sei denn, das Vorstandsmitglied tritt in den Ruhestand ein.

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

Altersversorgungszusagen der Gesellschaft für die amtierenden Mitglieder des Vorstands bestehen nicht. Für die Mitglieder des Vorstands Kai Bentz und Bernd Lange wurden Verträge zur Altersvorsorge abgeschlossen, zu denen die Gesellschaft Zuschüsse zahlt, die Bestandteil der erfolgsunabhängigen Vergütung sind. Eine Pensionsrückstellung ist hier nicht zu bilden.

Weitere Regelungen und Zusagen im Zusammenhang mit einem vorzeitigem oder regulären Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds bestehen nicht.

Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands

Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionszusagen (Alters-, Berufsunfähigkeits- und Witwenrente) in Höhe von T€ 449 (Vorjahr: T€ 438), für die Rückstellungen in entsprechender Höhe gebildet wurden.

An Ruhegehältern für ein ehemaliges Vorstandsmitglied wurden in 2013 T€ 17 (Vorjahr: T€ 15) ausgezahlt.

Aktienbestände von Organmitgliedern

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

| | 31.12.2013 | 30.09.2013 | 30.06.2013 | 31.03.2013* |
|----------------------------|------------|------------|------------|-------------|
| Vorstand | | | | |
| Dr. Ingo Bretthauer | 52.000 | 52.000 | 52.000 | 25.000 |
| Bernd Lange | 75.000 | 75.000 | 95.020 | 47.510 |
| Kai Bentz | 14.600 | 14.600 | 21.600 | 10.300 |
| Dr.-Ing. Christian Bieniek | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aufsichtsrat | | | | |
| Dr. Heino Büsching | 10.000 | 10.000 | 10.000 | 5.000 |
| Bernd Hackmann | 125.600 | 125.600 | 125.600 | 62.800 |
| Prof. Dr.-Ing. Erich Barke | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 1.000 |

* Werte vor Kapitalerhöhung

Vergütung des Aufsichtsrats

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Grundvergütung, die von der Hauptversammlung durch Beschluss festgelegt wird und zahlbar ist nach Ablauf des Geschäftsjahres. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten und der Stellvertreter den eininhalbfachen Betrag der festen Grundvergütung. Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 1.6.2011 wurde die feste Grundvergütung auf T€ 40 festgesetzt. Zusätzlich erhält der Aufsichtsrat eine variable Vergütung, die sich an der gezahlten Dividende für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr orientiert. Da derzeit noch nicht feststeht, ob und ggf. in welcher Höhe eine Dividende für das Geschäftsjahr 2013 gezahlt wird, kann ein etwaiger Anspruch nicht beziffert werden. Für das Geschäftsjahr 2012 wurde in 2013 eine Dividende in Höhe von 0,50 € je Aktie ausgezahlt und somit eine variable Vergütung in Höhe von T€ 138 an den Aufsichtsrat gewährt (Vorjahr: T€ 108).

Die Zahlungen an Mitglieder des Aufsichtsrats stellen sich wie folgt dar:

| in T€ | | Bernd Hildebrandt (Vorsitzender bis zum 31.5.2012) | Dr. Heino Büsching (Vorsitzender ab dem 31.5.2012) | Bernd Hackmann | Prof. Dr.-Ing. Erich Barke | Gesamt- summe |
|--------------------|------|--|--|-------------------|-------------------------------|------------------|
| Fixvergütung | 2013 | 0 | 80 | 60 | 40 | 180 |
| | 2012 | 33 | 72 | 35 | 40 | 180 |
| Variable Vergütung | 2013 | 19 | 46 | 27 | 46 | 138 |
| | 2012 | 36 | 36 | 0 | 36 | 108 |
| Summe Vergütung | 2013 | 19 | 126 | 87 | 86 | 318 |
| | 2012 | 69 | 108 | 35 | 76 | 288 |

Aufsichtsratsmitglieder

Dr. Heino Büsching
(Vorsitzender)

Rechtsanwalt/Steuerberater bei CMS Hasche Sigle,
Hamburg

Bernd Hackmann
(stellvertretender Vorsitzender)

Aufsichtsratsvorsitzender der Viscom AG, Hannover
stellvertretender Vorsitzender im Beirat der
SLM Solutions GmbH, Lübeck

Prof. Dr.-Ing. Erich Barke

Präsident der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität,
Hannover

Aufsichtsratsvorsitzender der TEWISS – Technik und
Wissen GmbH, Garbsen

Aufsichtsratsmitglied in folgenden Gesellschaften:
Esso Deutschland GmbH, Hamburg
ExxonMobil Central Europe Holding GmbH, Hamburg
hannoverimpuls GmbH, Hannover
Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen
Wolfsburg GmbH, Hannover
Solvay GmbH, Hannover