



Information zu Tagesordnungspunkt 7 der
Hauptversammlung der LPKF Laser & Electronics AG
am 20. Mai 2021

System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

1 Grundzüge des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der LPKF Laser & Electronics AG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der LPKF Laser & Electronics AG wird nach Maßgabe des Aktiengesetzes festgesetzt und 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 aus erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen.

Zu den erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes Jahresgehalt (Grundgehalt) sowie Nebenleistungen (bspw. Zuschuss zur Sozial- und Krankenversicherung) und Sachbezüge (bspw. Dienstwagen).

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.

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sieht das Vergütungssystem auch eine absolute Höchstgrenze der jährlichen Vergütung vor. 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.

Das Vergütungssystem wird zudem durch angemessene Regelungen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt.

Alle Vorstandsansetzungsverträge sollen darüber hinaus eine Klausel enthalten, 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.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei der Entwicklung des Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von einem unabhängigen Vergütungsexperten beraten. Bei allen Vergütungsentscheidungen berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes und orientieren sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK) sowie an den nachfolgend im einzelnen dargestellten Leitlinien. Ein Vertikalvergleich nach § 87a Abs. 1 Nr. 9 AktG wurde nicht durchgeführt.

Das Vergütungssystem gilt für alle ab dem 7. April 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsdiensverträge.

Das Vergütungssystem stellt die Grundlage für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands dar. Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über das Vergütungssystem konnte über die Person des künftigen Vorstandsvorsitzenden noch nicht entschieden werden, da der amtierende Vorstandsvorsitzende nur noch bis zum 30. April 2021 im Amt ist und die Suche nach einem Nachfolger noch nicht abgeschlossen ist. Das Vergütungssystem soll fortlaufend überprüft werden. Es soll geändert werden, wenn sich im Zusammenhang mit den bevorstehenden Personalentscheidungen, insbesondere, wenn Vorstandsanstellungsverträge 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.

2 Einzelne Vergütungsbestandteile

a) Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder der LPKF Laser & Electronics AG erhalten Bezüge in Form eines festen Jahresgehalts (Fixvergütung). Die Fixvergütung 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.

b) Sachbezüge und sonstige Zusatzvergütungen (Nebenleistungen)

Daneben können jedem Vorstandsmitglied Nebenleistungen gewährt werden. Zu diesen Leistungen zählen etwa firmenseitig gewährte Sachbezüge, die Nutzung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu 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 die Kosten für Auslagen, die Vorstandsmitglieder im Rahmen der Tätigkeit leisten.

c) 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:

(1) STI

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
- Net Revenue
gemäß dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss der Gesellschaft
- Operatives Konzern-EBIT in % vom Konzernumsatz
gemäß dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss der Gesellschaft

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 unternehmerischen Ziele 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 unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden des Vorstands aus der Gesellschaft entfällt der STI-Anspruch anteilig.

(2) LTI

Der im Rahmen des LTI erzielte Bonus wird zwar 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.

Die Höhe des Auszahlungsbetrages, von dem das Vorstandsmitglied Anteile der LPKF Laser & Electronics AG erwerben muss, wird nach den folgenden Prinzipien bestimmt:

Der Grundbetrag für eine LTI- Prämie soll grundsätzlich ein fester Anteil des Grundgehalts sein (50%). Dieser Grundbetrag wird mit einem Performancefaktor multipliziert, welcher der Gesamtzielerreichung des STI 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:

Performancebetrag x Endaktienkurs / Startaktienkurs

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 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 ist begrenzt auf maximal den dreifachen Grundbetrag.

Bei einem unterjährigen Ausscheiden des Vorstands aus der Gesellschaft entfällt der LTI-Anspruch anteilig.

3 Leistungen im Falle der Beendigung der Tätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsdiensverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vorstandsdiensverträge 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 Vorstandsdiensverträge können beiderseitig eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vorsehen. Stets unberührt bleibt das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrages aus wichtigem Grund.

a) Abfindung

Im Fall, dass die Gesellschaft den Anstellungsertrag ordentlich kündigt, ohne dass ein vom Vorstand zu vertretender Grund für die Kündigung vorliegt, erhält der Vorstand eine Ausgleichszahlung in Höhe von bis zu zwei Jahresfixvergütungen (brutto), jedoch maximal in Höhe des Betrages der den monatlichen Fixgehältern entspricht, die nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum Beendigungsdatum ansonsten zu zahlen gewesen wären. Diese Abfindung wird auf die Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot angerechnet.

Auch wenn der Vorstand aufgrund eines Kündigungsrechts im Falle eines Kontrollwechsels ausscheidet, hat er ein Recht auf diese Abfindung.

b) 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.

c) Karenzentschädigung

Alle Vorstandsmitglieder unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von einer Dauer von mindestens sechs und maximal zwölf Monaten 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.

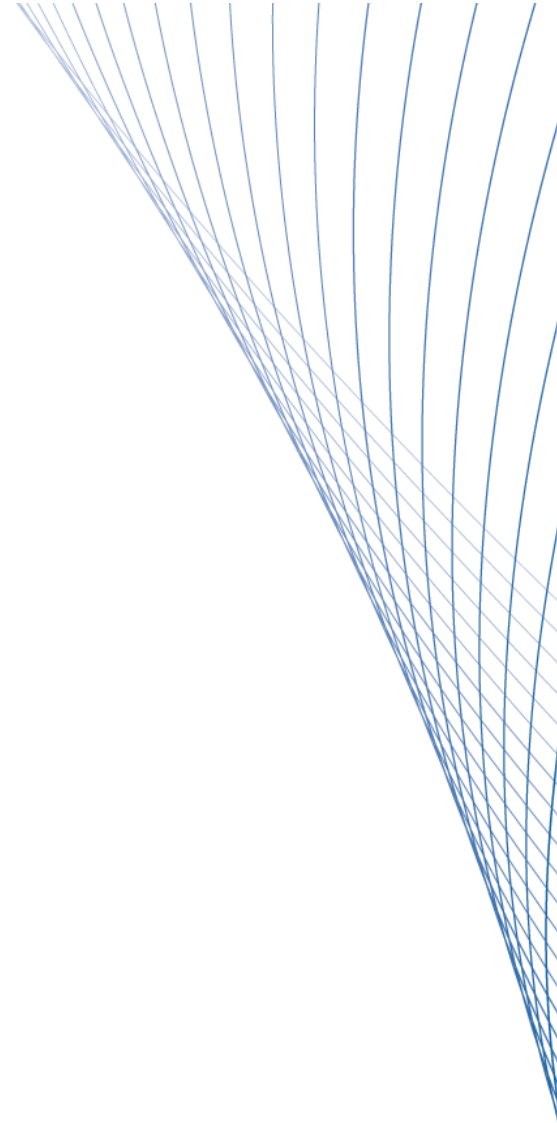
Auf die Karenzentschädigung sind sonstige Zahlungen der LPKF Laser & Electronics AG an das Vorstandsmitglied wie Übergangsgelder und Abfindung anzurechnen.

Auf die Karenzentschädigung werden zudem die Einkünfte angerechnet, welche das Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes aus selbstständiger, unselbstständiger oder sonstiger Erwerbstätigkeit erzielt oder zu erzielen unterlässt, soweit die Entschädigung unter Hinzuziehung 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.

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

d) Keine Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Die Gesellschaft gewährt an Vorstände keine Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen.



LPKF Laser & Electronics AG
Osteriede 7
30827 Garbsen
Deutschland

Telefon: +49 5131 7095-0
Telefax: +49 5131 7095-90

www.lpkf.com