



Information zu Tagesordnungspunkt 4 der  
Hauptversammlung der LPKF Laser & Electronics AG  
am 31. Mai 2018

***Beschreibung des neuen Systems zur Vergütung der  
Vorstandsmitglieder***

## Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangssituation.....	3
2	Zielsetzung.....	3
3	Wesentliche Vergütungselemente und Änderungen.....	3
3.1	Erfolgsunabhängige Komponenten.....	3
3.2	Erfolgsabhängige Komponenten.....	3
3.2.1	Short-term incentives.....	4
3.2.2	Long-term incentives.....	4
4	Gegenüberstellung des alten und des neuen Vorstandsvergütungssystems.....	5

# 1 Ausgangssituation

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der LPKF Laser & Electronics AG wurde zuletzt am 5. Juni 2014 durch die Hauptversammlung gebilligt. Am 20. März 2018 hat der Aufsichtsrat mit sofortiger Wirkung eine Änderung des seit 2013 unveränderten Vergütungssystems beschlossen. Aus diesem Grund soll das geänderte Vergütungssystem in diesem Jahr der ordentlichen Hauptversammlung unter Punkt 4 der Tagesordnung zur Billigung vorgelegt werden.

## 2 Zielsetzung

Mit der Änderung des Vergütungssystems will der Aufsichtsrat die Interessen des Vorstands und der Aktionäre noch stärker in Einklang bringen. Dafür wird die Vorstandsvergütung enger mit der Steigerung des Unternehmenswerts verzahnt. Darüber hinaus ist das neue System stark auf Kapitalrentabilität, Cashflow und langfristige Wertsteigerung ausgerichtet. Es kombiniert die Ziele zur Rentabilität, Liquidität und zu nachhaltigem Wachstum und ist kapitalmarktorientiert. Das neue Vergütungssystem fokussiert verstärkt auf erfolgsorientierte Bestandteile und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Bei der Überprüfung und Anpassung des Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat durch einen externen, unabhängigen Vergütungsexperten beraten.

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bilden wie bisher die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg, die Zukunftsaussichten und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens, die Angemessenheit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds sowie die in der Gesellschaft geltende Vergütungsstruktur.

Die Vergütungsstruktur besteht auch weiterhin für jedes Vorstandsmitglied aus einer fixen Grundvergütung, zwei kurzfristigen (STI) und einem langfristigen (LTI) jeweils variablen Vergütungselement sowie aus Nebenleistungen (Sachbezüge). Wie von Aktiengesetz und Corporate Governance Kodex vorgesehen, entfällt ein hoher Teil der Vergütung auf die variablen Vergütungsbestandteile, die überwiegend mehrjährige Bemessungsgrundlagen haben.

## 3 Wesentliche Vergütungselemente und Änderungen

### 3.1 Erfolgsunabhängige Komponenten

Die fixe Vergütung besteht aus einer erfolgsunabhängigen Vergütung, die monatlich anteilig als Gehalt ausgezahlt wird, und Nebenleistungen. Zu den Nebenleistungen gehören ein Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.

### 3.2 Erfolgsabhängige Komponenten

Das neue System sieht kurz- und langfristige variable Vergütungsbestandteile vor. Als Short Term Incentives (STI) lösen die Vergütungsbestandteile ROCE (STI 1) und Cashflow (STI 2) die bisherigen Vergütungsbestandteile EBIT und Langzeit-EBIT (vormals EBIT je Mitarbeiter) ab. Als langfristiger variabler Vergütungsbestandteil wird das etablierte LTI-Optionsprogramm neu ausgestaltet. Hiermit wird neben einer nachhaltigen Wertgenerierung die Performance der LPKF-Aktie noch stärker berücksichtigt. Die langfristigen Vergütungskomponenten LTI 1 Qualität und LTI 3 Langzeit-EBIT entfallen. Die variablen Vergütungsbestandteile des neuen Systems basieren damit auf differenzierteren Leistungskennzahlen, die eine zügige Neuausrichtung der Gesellschaft berücksichtigen und insbesondere eine nachhaltige Wertschaffung honorieren. Den

Vergütungsbestandteilen LTI, STI 1 und STI 2 liegen dabei anspruchsvolle Ziele zugrunde, deren jeweiliges Erreichen maßgebend für die Höhe des einzelnen Vergütungsbestandteils ist. Die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile sind der Höhe nach begrenzt (Cap). Zudem erfolgt eine Zahlung nur, wenn definierte Schwellenwerte erreicht werden (Floor).

### 3.2.1 Short-term incentives

Das STI 1 bemisst sich nach der im Geschäftsbericht ausgewiesenen Leistungskennzahl Return on Capital Employed (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 der Zielerreichung, wobei eine Auszahlung nur dann erfolgt, wenn mindestens ein ROCE-Wert in Höhe der Kapitalkosten erreicht wird. Der Zielwert liegt bei einem ROCE von 18 %, der Cap bei 30 %. Zwischen den Zielstufen wird nicht linear interpoliert.

Das STI 2 bemisst sich nach dem Verhältnis des Cashflows zum 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 %, der Floor bei 8 % und der Cap bei 21 % liegt. Zwischen den einzelnen Werten der Staffelung wird nicht linear interpoliert.

Die Zielwerte des STI 1 wurden unabhängig von der aktuellen Planung festgesetzt und orientieren sich an den Unternehmenszielen. Eine Anpassung der Zielwerte bei einer veränderten Unternehmenssituation ist zukünftig grundsätzlich möglich.

Bei einem negativen ROCE bzw. Cashflow im Folgejahr findet eine nachträgliche Berücksichtigung des Verlusts 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 außerordentliche Entwicklungen bzw. der Verkauf von wesentlichen Vermögensgegenständen bei der Bemessung des STI 1 und des STI 2 grundsätzlich nicht berücksichtigt.

### 3.2.2 Long-term incentives

Als LTI-Option wurde der rollierende Langfrist-Bonus-Plan weiterentwickelt und an einem wertorientierten Erfolgsziel ausgerichtet. Einzelheiten sind in den Planbedingungen geregelt, die Teil der vertraglichen Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern sind. Entscheidende Faktoren für die Höhe des LTI sind die Entwicklung des Wertbeitrags des LPKF-Konzerns als Absolutwert sowie die Entwicklung des Aktienkurses. Der Wertbeitrag wird wie folgt errechnet:  $(ROCE - WACC) * \text{Capital Employed}$ . Das LTI ist damit direkt an die Zielausrichtung auf profitables Wachstum und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts gekoppelt. Der angewendete ROCE-Wert ist identisch mit dem Zielwert aus dem STI 1, das Capital Employed entstammt aus der Unternehmensplanung.

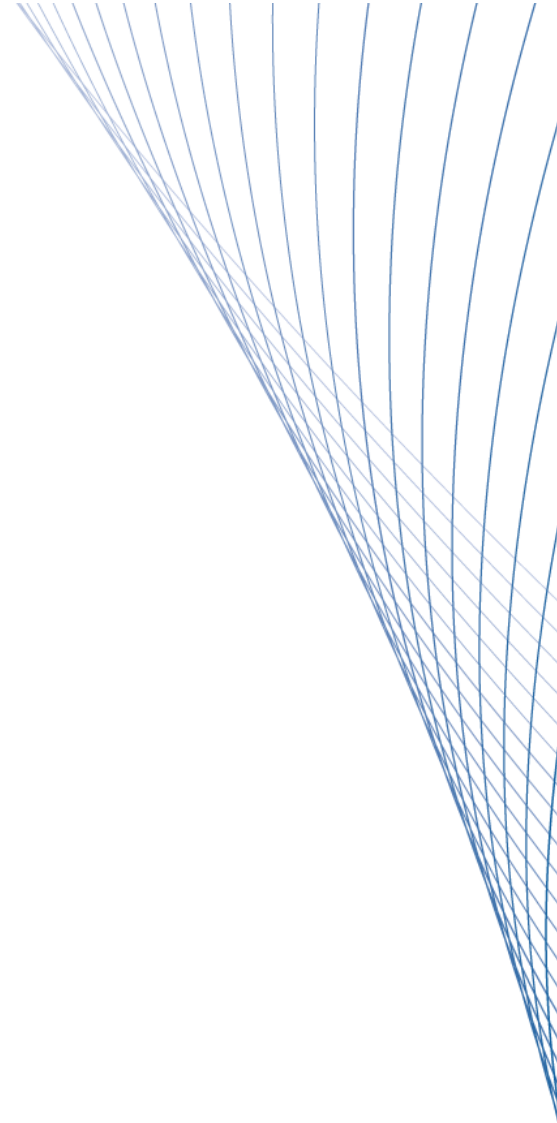
Für einen vertraglich festgelegten jährlichen Zuteilungswert werden fiktiv Aktien gewährt, sogenannte virtuelle Aktien. Die Anzahl der gewährten virtuellen Aktien ergibt sich aus dem individuellen Zuteilungswert, dividiert durch den durchschnittlichen Aktienschlusskurs der LPKF Laser & Electronics AG im ersten Quartal nach dem 1. Januar des Zuteilungsjahres. Die Planlaufzeit beträgt drei Jahre. Nach Ablauf dieses Performancezeitraums 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 finalen virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der LPKF Laser & Electronics AG des ersten Quartals nach Ende des maßgeblichen Performancezeitraums. Der Auszahlungsbetrag ist auf das Vierfache des Zuteilungswerts begrenzt. Zudem ist die Anzahl der finalen virtuellen Aktien auf maximal 200 % der zugeteilten virtuellen Aktien begrenzt. Vorauszahlungen sind nicht vorgesehen. Eine Mindestantieme wurde ebenfalls nicht vereinbart.

## 4 Gegenüberstellung des alten und des neuen Vorstandsvergütungssystems

Short-Term Incentive (STI)	ALT		NEU	
<b>Plantyp</b>	Additiver Bonusplan mit zwei Komponenten		Additiver Bonusplan mit zwei Komponenten*	
<b>Leistungskennzahl</b>	EBIT	Langzeit-EBIT	ROCE	Cashflow/ Gesamtkapital
<b>Payout-Kurve</b>	Zielvorgaben in Abhängigkeit der Szenarienplanung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normalszenario = 100 % Zielerreichung</li> <li>• Defensiv-Szenario = 0 % Zielerreichung</li> <li>• 120 % Aggressiv-Szenario = 125 % Zielerreichung (Cap)</li> <li>• Threshold bei 5 % EBIT-Marge</li> <li>• linear interpoliert</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielwert bei 18 %</li> <li>• Threshold bei 8 %</li> <li>• Cap bei 30 %</li> <li>• nicht interpoliert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielwert bei 13 %</li> <li>• Threshold bei 8 %</li> <li>• Cap bei 21 %</li> <li>• nicht interpoliert</li> </ul>
<b>Leistungszeitraum</b>	1 Jahr		1 Jahr	
<b>Auszahlung</b>	in bar		in bar	
<b>Anpassung</b>	Bereinigung bei außerordentlichen Entwicklungen bzw. Verkauf von wesentlichen Vermögensgegenständen		Bereinigung bei außerordentlichen Entwicklungen bzw. Verkauf von wesentlichen Vermögensgegenständen, wobei eine positive Anpassung grundsätzlich nicht vorgesehen ist	
<b>Clawback</b>	kein negativer EBIT im Folgejahr, sonst Einbeziehung des negativen EBIT		kein negativer EBIT bzw. Cashflow im Folgejahr, sonst Einbeziehung des negativen EBIT bzw. Cashflow	

\* Zielwerte gem. langfristigen Unternehmenszielen

Long-Term Incentive (LTI)	ALT	NEU
<b>Plantyp</b>	Rollierender virtueller Performance-Share-Plan, korrespondierend zu einem Euro-Betrag bei Vergabe	Rollierender virtueller Performance-Share-Plan, korrespondierend zu einem Euro-Betrag bei Vergabe
<b>Leistungskennzahl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• durchschnittliche EBIT-Marge über 4, 5 oder 6 Jahre zur Bestimmung der Anzahl virtueller Aktien</li> <li>• durchschnittliche Aktienkursentwicklung über 4-, 5- oder 6-jährige Laufzeit</li> <li>• Durchschnittskurs der 30 Tage vor Ablauf der Laufzeit zur Bestimmung des Auszahlungsbetrags</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• durchschnittlicher Wertbeitrag über 3 Jahre zur Bestimmung der Anzahl der Wertrechte: <math>(ROCE - WACC) * \text{Capital Employed}</math></li> <li>• 3-Monats-Durchschnittskurs nach Ablauf der Laufzeit zur Bestimmung des Auszahlungsbetrags</li> </ul>
<b>Payout-Kurve</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EBIT-Marge &lt; 10 % → Performancefaktor = 0</li> <li>• EBIT-Marge = 10 % → Performancefaktor = 0,25</li> <li>• EBIT-Marge = 15 % → Performancefaktor = 1</li> <li>• EBIT-Marge ≥ 20 % → Performancefaktor = 1,5</li> <li>• Cap absolutes Auszahlungscap bei 300 % des Zuteilungswerts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel-Wertbeitrag ergibt Performancefaktor von 1</li> <li>• Ziel-Wertbeitrag bestimmt sich aus dem geplanten Capital Employed der Planung der Folgejahre und dem Ziel-ROCE</li> <li>• Je 1 Mio. EUR Wertbeitrag über bzw. unter Zielwert: Zunahme bzw. Abnahme Performancefaktor um 10 %</li> <li>• Cap: 200 % der zugeteilten Wertrechte und absolutes Auszahlungscap bei 400 % des Zuteilungswerts</li> </ul>
<b>Leistungszeitraum</b>	4 Jahre, wahlweise auf 5 oder 6 Jahre verlängerbar (Option)	3 Jahre
<b>Auszahlung</b>	in bar (einmalig nach Ablauf des 4-, 5- oder 6-jährigen Optionszeitraums), Eigeninvestment in Form von LPKF-Aktien notwendig	in bar (einmalig nach Ablauf des 3-jährigen Performancezeitraums)



LPKF Laser & Electronics AG  
Osteriede 7  
30827 Garbsen  
Deutschland

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

[www.lpkf.com](http://www.lpkf.com)