

FAQ zur Hauptversammlung

Die nachfolgende FAQ behandelt häufige Fragen im Hinblick auf die Gegenstände der am 20. Mai 2021 stattfindenden Hauptversammlung. Die Antworten dienen der Klarstellung verschiedener Fragen, die im Vorfeld an den Aufsichtsrat gerichtet wurden.

	Frage	Antwort
1.	Wie werden die jährlichen Ziele für die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands festgelegt?	Die unternehmensbezogenen Ziele richten sich nach dem Budget der Gesellschaft. Grundsätzlich sollen sich die Vorstände und der Aufsichtsrat auf die jeweils geltenden Ziele verständigen. Nur, wenn eine solche Einigung hinsichtlich der Ziele bis zum 31. März des jeweiligen Jahres nicht zustande kommt, kann der Aufsichtsrat die Ziele nach billigem Ermessen bestimmen, wobei auch hier das Budget der Gesellschaft maßgeblich ist.
2.	Haben die Vorstände sogenannte ESG Ziele?	Die variable Vergütung ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Im Rahmen der persönlichen Ziele der STI Vergütung kann der Aufsichtsrat mit dem Vorstand auch soziale, ökologische und Ziele der Corporate Governance vereinbaren, was aktuell bei den Vorstandsanstellungsverträgen der Fall ist und auch für künftige Verträge der Regelfall sein soll. Der Aufsichtsrat wird die Entwicklung um ESG Ziele aufmerksam verfolgen und plant, diese künftig auch als LTI Ziele aufzunehmen.
3.	Wonach richten sich die unternehmensbezogenen Ziele?	Die Definition der STI und LTI Ziele ist im Vergütungssystem (s. 4ff unter 2.2.c)) beschrieben. Diese Ziele bestimmen über 75% der variablen Vergütung der Vorstände und richten sich nach den im Vergütungssystem beschriebenen Kennzahlen (Revenue/EBIT und ROCE). Diese Ziele bestimmen auch über die LTI Vergütung, die zusätzlich noch von einer positiven Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft (im Vergleich zum Ausgangskurs als Basis Q1 2021) abhängig ist. Der LTI hat eine zusätzliche Hürde, die sich an der Aktienkursentwicklung orientiert, um die Wertschöpfung für unsere Aktionäre sicherzustellen. Die Basislinie ist der durchschnittliche Aktienkurs des ersten Quartals 2021 (27,35 EUR). In jedem Bemessungsjahr wird der Aktienkurs mit dieser Basislinie verglichen und die Hürde wird auf mindestens 90 % der ursprünglichen Basislinie festgelegt. Liegt der Aktienkurs unter 24,62 EUR (90 % des Basiskurses für das 1. Quartal 2021 von 27,35 EUR), erfolgt keine Auszahlung des LTI, auch wenn alle Kennzahlen (Umsatzwachstum, EBIT und ROCE) erfüllt wurden. Eine weitere Koppelung der LTI Vergütung an den Aktienkurs wird dadurch erreicht, dass der gesamte Nettobetrag jeder LTI Tranche zu 100% in Aktien der Gesellschaft investiert werden muss.
4.	Wie lange müssen Aktien unter dem LTI vom Vorstand gehalten werden?	Aktien, die bei der Auszahlung einer LTI Tranche erworben werden, müssen vom Vorstand für mindestens 3 Jahre gehalten werden. Da die erste Auszahlung des LTI Plans frühestens im Jahr 2022 erfolgen kann, ist der LTI insgesamt auf eine vierjährige Periode ausgerichtet, was der regelmäßigen Dauer der Bestellung bereits amtierender Vorstände entspricht. Aktien, die der Vorstand unter dem LTI Plan etwa im Jahr 2022 erwirbt, müssen bis 2025 gehalten werden.
5.	Enthält das Vergütungs-	Im engeren Sinn enthält das Vergütungssystem kein Claw Back, wobei die

	<p>system ein Rückforderungsrecht für die Vergütung (Claw Back)?</p>	<p>Herabsetzungsmöglichkeit nach § 87 Abs. 2 AktG sowie die Möglichkeit, Schadensersatz geltend zu machen, Teil des Vergütungssystems sind. Das Vergütungssystem erreicht den wirtschaftlichen Effekt eines Claw Back bei der Langzeitvergütung durch die Verpflichtung, bezogene LTI Tranchen nach Abzug der Steuer zu 100% in Aktien der Gesellschaft zu investieren und für mindestens drei Jahre zu halten. Damit erreicht das Vergütungssystem im Gegensatz zu einem normalen Claw Back eine stärkere Bindung der Langzeitvergütung an die Entwicklung der Gesellschaft. Der wirtschaftliche Wert der Langzeitvergütung für den Vorstand ist unmittelbar an den im Aktienkurs verkörperten Wert der Gesellschaft gekoppelt. Eine darüber hinaus gehende Möglichkeit, die so gewährte Vergütung zurückzufordern, ist nicht praktikabel: Der Vorstand müsste die erworbenen Aktien wieder veräußern, um einen entsprechenden Rückforderungsanspruch bedienen zu können. Wegen dieser Besonderheit des LTI Programms hat der Aufsichtsrat auf die Aufnahme eines zusätzlichen Claw Back im engeren Sinne verzichtet, um eine doppelte Benachteiligung zu vermeiden.</p>
6.	<p>Welchen Betrag kann die individuelle Vergütung eines Vorstands erreichen?</p>	<p>Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sieht das Vergütungssystem, wie auf unserer Website veröffentlicht, auch eine absolute Höchstgrenze der jährlichen Vergütung vor. Diese liegt bei EUR 1.100.000 brutto für das einzelne Vorstandsmitglied.</p>
7.	<p>Hat der Aufsichtsrat einen horizontalen und vertikalen Vergleich der Vergütung durchgeführt?</p>	<p>Der Aufsichtsrat hat einen horizontalen Vergütungsvergleich durchgeführt und dazu AON als unabhängigen Vergütungsberater beauftragt, eine Benchmark Studie durchzuführen und die Ergebnisse berücksichtigt. Auf einen vertikalen Vergleich der Vorstandsvergütung wurde aufgrund der besonderen Situation der Gesellschaft verzichtet, da der Posten des CEO derzeit noch nicht wiederbesetzt ist. Der Aufsichtsrat plant, vor der Neubesetzung des CEO auch einen Vertikalvergleich durchzuführen.</p>
8.	<p>Wo ist das Vergütungssystem dargestellt?</p>	<p>Die Beschreibung des Vergütungssystems mit genaueren Angaben zum STI und LTI sowie zu sonstigen Leistungen findet sich unter:</p> <p>https://www.lpkf.com/fileadmin/mediafiles/user_upload/company/investor-relations/hauptversammlung/2021/de/information_zu_top_7.pdf</p>