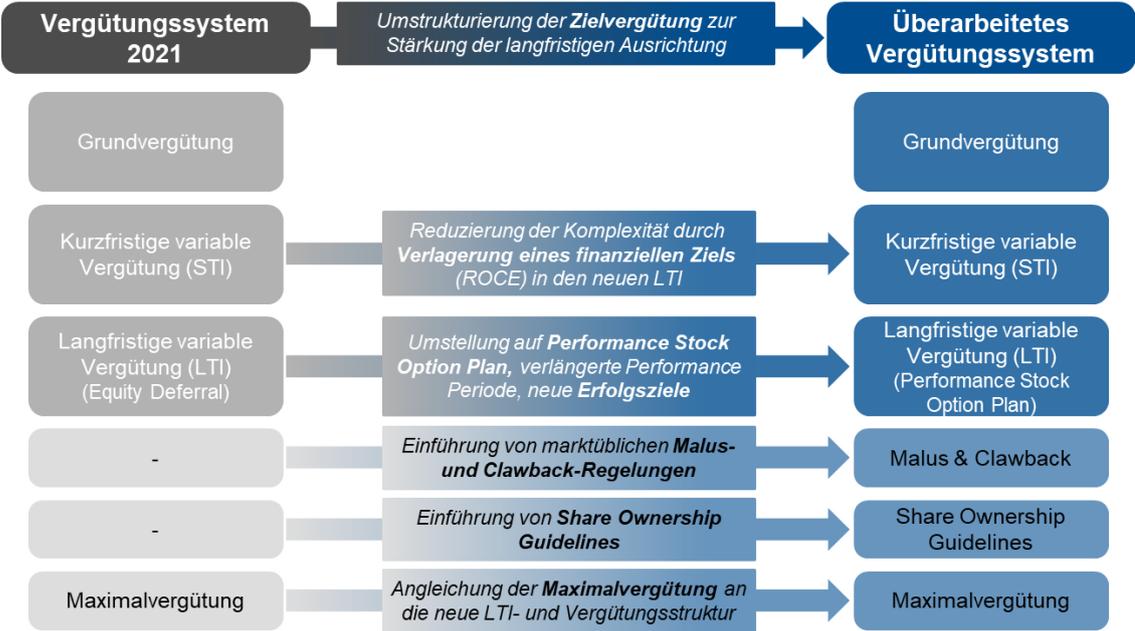


Information zu Tagesordnungspunkt 5 der Hauptversammlung der LPKF Laser & Electronics SE am 17. Mai 2023

System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

I. Wichtigste Änderungen des überarbeiteten Vergütungssystems

Die wichtigsten Änderungen und Ergänzungen des überarbeiteten Vergütungssystems im Vergleich zum Vergütungssystem 2021 lassen sich wie folgt zusammenfassen:



- **Stärkung der langfristigen Ausrichtung**

Um die Ausrichtung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von LPKF weiter zu stärken, wird das Verhältnis zwischen der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und der langfristigen variablen Vergütung (LTI) zugunsten des LTI verschoben. In dem überarbeiteten Vergütungssystem wird das Verhältnis zwischen dem Zielbetrag des STI und LTI etwa 40 % zu 60 % betragen (bisher 50 % zu 50 %).

- **Ausrichtung des LTI auf die Unternehmensstrategie und die Erwartungen der Investoren**

Der bisherige LTI war als Equity Deferral konzipiert und hatte die gleichen Erfolgsziele wie der STI. Dieser wird durch einen völlig neuen LTI ersetzt. Der überarbeitete LTI ist als Performance Stock Option Plan gestaltet, der sowohl an finanzielle Ziele als auch ESG-Ziele geknüpft ist.

Aus Sicht des Aufsichtsrats unterstützt die Nutzung eines Performance Stock Option Plans am besten die Unternehmensstrategie und die langfristige Entwicklung von LPKF. Im Einklang mit den Wachstumsambitionen von LPKF setzt die Nutzung eines Performance Stock Option Plans starke Anreize zur Steigerung des Unternehmenswerts und harmonisiert damit die Interessen des Vorstands und der Aktionäre von LPKF. Gleichzeitig wird durch die Berücksichtigung von Erfolgszielen sichergestellt, dass die Unternehmensstrategie ganzheitlich umgesetzt wird. Dazu gehört das Übertreffen relevanter Wettbewerber am Kapitalmarkt ebenso wie die Erreichung wesentlicher finanzieller und ESG-Ziele, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet sind. Somit setzt der Performance Stock Option Plan ausgewogene Anreize für die erfolgreiche langfristige Entwicklung von LPKF.

Der neue LTI wird nicht nur für den Vorstand eingeführt, sondern soll im gesamten Unternehmen angewandt werden. Dadurch wird ein starker Anreiz geschaffen, als Team zusammenzuarbeiten und gemeinsam die erfolgreiche Entwicklung von LPKF voranzutreiben. Darüber hinaus wird der neue LTI die Aktienkultur im Unternehmen deutlich stärken und LPKF in die Lage versetzen, wichtige Talente zu gewinnen, um das Wachstum des Unternehmens weiter zu steigern.

Als internes finanzielles Ziel wird der ROCE vom STI in den neuen LTI verschoben (Gewichtung: 40 %). Darüber hinaus wird der relative Total Shareholder Return (TSR) als weiteres finanzielles Erfolgsziel mit einer Gewichtung von 40 % implementiert. Ergänzt werden die finanziellen Ziele durch messbare Ziele aus dem Bereich ESG, die aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet und jährlich für jede Tranche vom Aufsichtsrat festgelegt werden.

Die Zielerreichung bei den beschriebenen Erfolgszielen wird über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen und steht im Einklang mit der

mittelfristigen Planung von LPKF, wodurch die endgültige Anzahl der Performance Stock Options bestimmt wird. Die Performance Stock Options müssen für vier Jahre nach der Zuteilung gehalten werden, in denen der Wert der Performance Stock Options von der Entwicklung des Aktienkurses abhängt. Somit können die Performance Stock Options frühestens vier Jahre nach der Zuteilung ausgeübt werden. Der anschließende Ausübungszeitraum beträgt vier Jahre, so dass sich für den neuen LTI eine Planlaufzeit von bis zu acht Jahren ergibt.

Der neue LTI wird in der Regel in Aktien bedient.

- **Einführung von marktüblichen Malus- und Clawback-Regelungen**

Im Einklang mit den Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern werden für die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile innerhalb des überarbeiteten Vergütungssystems Malus- und Clawback-Regelungen gelten. Diese umfassen Fälle von auf der Grundlage fehlerhafter Jahresabschlüsse ausgezahlter erfolgsabhängiger Vergütung („Performance Clawback“) sowie Fälle von vorsätzlichen groben Verstößen eines Vorstandsmitglieds gegen wesentliche Sorgfaltspflichten („Compliance Malus / Clawback“).

- **Einführung von Share Ownership Guidelines**

Im Rahmen des überarbeiteten Vergütungssystems werden auch Share Ownership Guidelines (SOG) eingeführt, um die Interessen des Vorstands und der Aktionäre stärker miteinander zu verknüpfen. Im Rahmen der Share Ownership Guidelines sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, bis zum Erreichen des SOG-Ziels von 100 % der Brutto-Grundvergütung pro Jahr mindestens 50 % der Netto-STI-Auszahlung in Aktien des Unternehmens zu investieren. Diese Aktien müssen bis zum Ende des Dienstverhältnisses gehalten werden. Als weitere Einschränkung können die Performance Stock Options aus dem neuen LTI nicht ausgeübt werden, solange das SOG-Ziel nicht erreicht ist.

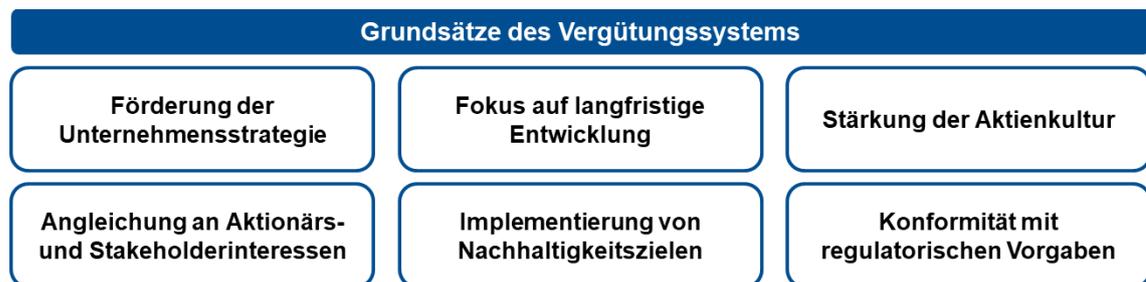
- **Anpassung der Maximalvergütung an den neuen LTI und die neue Vergütungsstruktur**

Da der neu eingeführte LTI in Form eines Performance Stock Option Plans ein anderes Risikoprofil aufweist als der bisherige LTI, erfolgt eine Anpassung der Maximalvergütung. Zum einen hängt eine Auszahlung von der Entwicklung der neu eingeführten Erfolgsziele einschließlich einer relativen Erfolgsmessung für den Total Shareholder Return ab. Zum anderen erfolgt eine Auszahlung nur im Falle eines Anstiegs des Aktienkurses. Wird dies nicht erreicht, erfolgt keine Auszahlung. Aufgrund des im Vergleich zum bisherigen LTI veränderten Risikoprofils und in Verbindung mit der oben beschriebenen neuen Vergütungsstruktur hat es der Aufsichtsrat für erforderlich gehalten, die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG entsprechend anzupassen. Ab dem Jahr

2023 beträgt die Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied 2 Mio. Euro. Bei der Festlegung der Maximalvergütung hat der Aufsichtsrat auch die Höhe der Maximalvergütung in deutschen Unternehmen vergleichbarer Größe berücksichtigt.

II. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem 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 aktienbasierte Vergütungsbestandteile ausgestaltet und es bestehen Share Ownership Guidelines für den Vorstand. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand hat der Aufsichtsrat auf die Einhaltung der Vorgaben des Aktiengesetzes geachtet und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) berücksichtigt.



III. Das Vergütungssystem im Überblick

Das Vergütungssystem des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die erfolgsunabhängigen Bestandteile umfassen eine Grundvergütung und Nebenleistungen, während die erfolgsabhängigen Bestandteile aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und einer langfristigen variablen Vergütung (LTI) bestehen. 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	Bemessungsgrundlage/Parameter	Zielsetzung
Erfolgsunabhängig	Grundvergütung	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 (alternative 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 Performance Periode) • 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 • Anreize für die (Über-) Erreichung langfristiger Finanz- und Nachhaltigkeitsziele • Förderung der Aktienkultur bei LPKF
Sonstige zentrale Regelungen	Maximalvergütung	2 Mio. Euro 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	Teilweise oder vollständige Reduktion / Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung möglich Sowohl Compliance-Malus und -Clawback als auch Performance-Clawback implementiert	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Position des Aufsichtsrats bei fehlerhaften Abschlüssen und vorsätzlichen groben Verletzungen wesentlicher Pflichten durch ein Vorstandsmitglied
	Abfindungs-Cap	Maximale Abfindungszahlung 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 Dienstvertrags
	Betriebliche Altersversorgung	Keine betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder und damit keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen	-

Die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands ergibt sich aus der Summe von Grundvergütung, Nebenleistungen, Zielbetrag des STI und Zielbetrag des LTI.

Um sicherzustellen, dass die Vorstandsvergütung einem leistungsorientierten Ansatz („Pay-for-Performance“) entspricht, bestehen etwa 50 % der Zieldirektvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag des STI und Zielbetrag des LTI) aus erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Darüber hinaus werden etwa 60 % der erfolgsabhängigen Vergütung über mehrere Jahre gemessen und sind aktienbasiert, wodurch sichergestellt wird, dass die Vergütungsstruktur mit dem langfristigen Wachstumsfokus von LPKF, den Interessen der Aktionäre und den Empfehlungen des DCGK in Einklang steht.

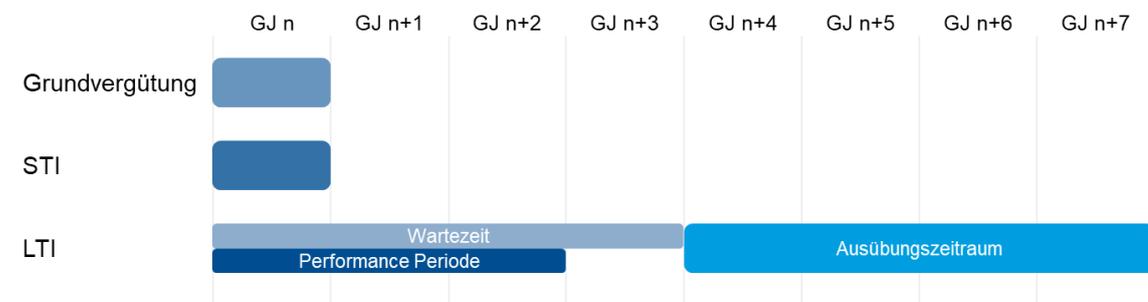
Die Grundvergütung (einschließlich Nebenleistungen) bildet etwa 50 % der Zielvergütung. Der STI macht etwa 20 % der Zielvergütung aus, während der LTI etwa 30 % ausmacht.



Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, den relativen Anteil der Vergütungsbestandteile anzupassen. Der Aufsichtsrat achtet jedoch darauf, dass der LTI innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung ein höheres Gewicht hat als der STI.

Die Höhe der Nebenleistungen kann in der Zukunft aufgrund der Entwicklung der Kosten für die vertraglich vereinbarten Nebenleistungen oder möglicher Ausgleichszahlungen für Neubestellte Vorstandsmitglieder variieren.

Die nachstehende Abbildung zeigt die Zeiträume für die Gewährung der Vergütung an die Mitglieder des Vorstands und unterstreicht die langfristige Ausrichtung des Vergütungssystems, die gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem deutlich gesteigert wurde. Dazu gehört der höhere Anteil des LTI an der erfolgsabhängigen Vergütung sowie die Verlängerung der Performance Periode von einem Jahr auf drei Jahre, während die Performance Stock Options frühestens vier Jahre nach Zuteilung ausgeübt werden können. Darüber hinaus besteht innerhalb des Ausübungszeitraums und somit bis zu acht Jahre der Anreiz zur Steigerung des Unternehmenswertes.



IV. Vergütungsbestandteile im Detail

1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

1.1 Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Grundvergütung, die in gleichen monatlichen Raten am Ende eines jeden Monats ausgezahlt wird. Sie wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und bei Bedarf angepasst.

1.2 Nebenleistungen

Zusätzlich zur Grundvergütung werden jedem Vorstandsmitglied Nebenleistungen gewährt. Diese Leistungen umfassen die Nutzung eines Dienstwagens, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und zu sonstigen Versicherungen sowie die Übernahme weiterer Kosten im marktüblichen Rahmen. Dazu gehört auch der Abschluss einer Directors & Officers-Versicherung (D&O) für die Vorstandsmitglieder mit einem Selbstbehalt gemäß des Aktiengesetzes. Der Dienstwagen steht auch für die private Nutzung zur Verfügung. Alternativ zum Dienstwagen kann den Vorstandsmitgliedern auch ein Barzuschuss oder eine Mietwagenpauschale angeboten werden.

Der Aufsichtsrat hat im Einzelfall die Möglichkeit, Neubestellten Vorstandsmitgliedern eine Einmalzahlung („Ausgleichszahlung“) zu gewähren, um durch den Wechsel zu LPKF verfallene Vergütung zu kompensieren. Auf diese Weise behält der Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität, um die bestmöglichen Kandidaten auszuwählen und zu gewinnen. Etwaige Ausgleichszahlungen werden im Vergütungsbericht offengelegt sowie erläutert und unterliegen ebenfalls der festgelegten Maximalvergütung, die im Kapitel „Maximalvergütung“ definiert ist.

2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

2.1 Kurzfristige variable Vergütung (STI)

2.1.1 Der STI auf einem Blick

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.

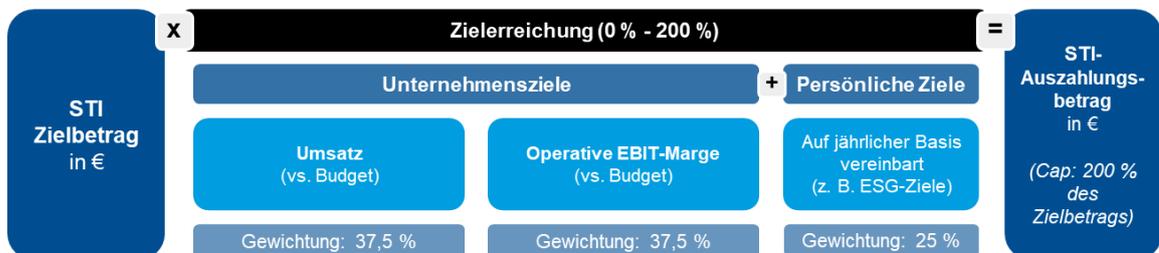
Die Unternehmensziele setzen sich aus zwei zentralen Finanzkennzahlen zur Unternehmenssteuerung von LPKF zusammen und sind mit 75 % (je 37,5 %) gewichtet:

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

Der Zielerreichungsgrad wird im Verhältnis zum jährlich genehmigten Budget gemessen. Die Kombination aus Umsatz und EBIT-Marge setzt klare Anreize für ein stetiges profitables Wachstum und unterstützt damit nachhaltig die langfristige Entwicklung von LPKF.

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). Zusammen mit den Unternehmenszielen bietet dies eine ganzheitliche Abdeckung der strategischen Ziele von LPKF.

Insgesamt ist eine Zielerreichung von 0 % bis 200 % möglich. Dies bedeutet, dass ein vollständiger Verlust des STI möglich ist, während die Auszahlung auf 200 % des Zielbetrags begrenzt ist.



2.1.2 Der STI im Detail

Sowohl für die Unternehmensziele als auch für die persönlichen Ziele wird jährlich eine Zielbandbreite zwischen dem Aufsichtsrat und dem Vorstand vereinbart. Diese Bandbreite wird durch einen Zielwert sowie einen unteren und oberen Schwellenwert definiert. Die persönlichen Ziele, die Zielbandbreiten sowie die tatsächliche Leistung und die daraus resultierende Zielerreichung werden im Nachhinein im entsprechenden Vergütungsbericht offengelegt.

Die Zielerreichung für jedes Erfolgsziel wird auf der Grundlage der Positionierung der tatsächlichen Leistung innerhalb der festgelegten Bandbreite berechnet:

- Unterhalb des unteren Schwellenwerts: 0 %
- Gleich dem unteren Schwellenwert: 25 %
- Entspricht dem Zielwert: 100 %
- Gleich dem oberen Schwellenwert: 200 %
- Über dem oberen Schwellenwert: 200 %

Für dazwischen liegende Werte wird eine lineare Anpassung vorgenommen.

Zur Berechnung der Gesamtzielerreichung wird zunächst der Durchschnitt der jeweiligen Zielerreichung für die Unternehmensziele und die persönlichen Ziele ermittelt. Der gewichtete Durchschnitt dieser Zielerreichungen bestimmt die Gesamtzielerreichung des STI. Der STI-Auszahlungsbetrag ergibt sich aus der

Multiplikation der Gesamtzielerreichung mit dem Zielbetrag. Der STI ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt und wird in der Regel im April des folgenden Geschäftsjahres ausgezahlt.

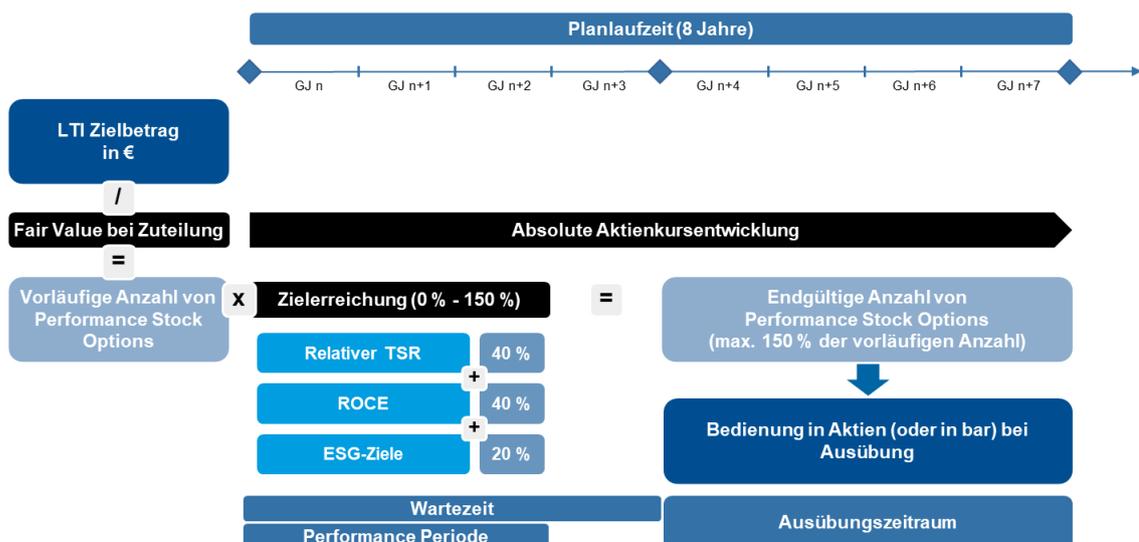
In Ausnahmefällen, wie z. B. bei M&A-Aktivitäten, die nicht im Budget berücksichtigt sind, oder bei unvorhersehbaren Änderungen der Rechnungslegungsvorschriften, behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, die Ergebnisse der finanziellen Erfolgsziele nachträglich anzupassen. Solche Anpassungen können sowohl nach oben als auch nach unten vorgenommen werden. Ungünstige Marktentwicklungen stellen dabei keine Ausnahmefälle dar. Nimmt der Aufsichtsrat eine solche Anpassung vor, wird sie im Vergütungsbericht nachträglich detailliert erläutert.

2.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

2.2.1 Der LTI auf einem Blick

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. Der Auszahlungsbetrag hängt von der absoluten Aktienkursentwicklung sowie von der Erreichung finanzieller Ziele und ESG-Zielen ab. Die Performance Stock Options werden frühestens vier Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausübbar.

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.



Der LTI unterstützt die langfristige und nachhaltige Entwicklung von LPKF in umfassender Weise. Die Ausgestaltung als Performance Stock Option Plan

fördert in hohem Maße die Kapitalmarktorientierung sowie die Aktienkultur. Zusätzlich setzt das relative TSR-Erfolgsziel Anreize für eine bessere Kapitalmarktperformance im Vergleich zu ausgewählten Wettbewerbern, um die Attraktivität von LPKF als Investment weiter zu steigern. Das Erfolgsziel ROCE ist eine wesentliche finanzielle Kennzahl zur Unternehmenssteuerung von LPKF und stellt die langfristige Rentabilität und Kapitaleffizienz des Unternehmens sicher. Darüber hinaus ist die Nachhaltigkeitsstrategie von LPKF durch die Berücksichtigung relevanter und messbarer ESG-Ziele fest in den LTI integriert.

Insgesamt basiert der LTI auf einem Pay-for-Performance-Ansatz. Zum einen haben die Performance Stock Options nur dann einen Wert größer Null, wenn der Aktienkurs gegenüber dem Kurs zum Zeitpunkt der Zuteilung gestiegen ist. Dementsprechend erfolgt eine Auszahlung aus dem LTI nur dann, wenn auch die Aktionäre von LPKF von der Leistung des Vorstandes profitieren. Gleichzeitig hängt die Anzahl der Performance Stock Options und damit der Wert des LTI von der Erreichung der beschriebenen Erfolgsziele ab und setzt damit Anreize für eine starke finanzielle und nichtfinanzielle Leistung.

2.2.2 Der LTI im Detail

Eine neue LTI-Tranche wird grundsätzlich jeweils zu Beginn eines Jahres zugeteilt und erstreckt sich über einen Zeitraum von insgesamt acht Jahren. Die Zuteilung der ersten Tranche, d. h. für das Geschäftsjahr 2023, soll im Anschluss an die Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2023 erfolgen.

Zu Beginn der LTI-Tranche wird den Vorstandsmitgliedern eine vorläufige Anzahl von Performance Stock Options 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 wird nach einer dreijährigen Performance Periode festgelegt, deren Dauer dem internen Planungshorizont bei LPKF entspricht. Auf der Grundlage der Zielerreichung bei den vordefinierten Erfolgszielen wird die endgültige Anzahl der Performance Stock Options festgelegt, die zwischen 0 % und 150 % der vorläufigen Anzahl der Performance Stock Options liegen kann. 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.

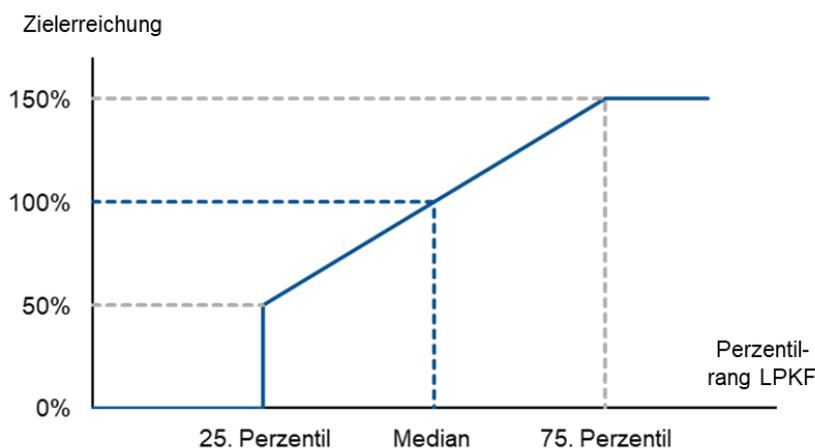
Der LTI wird in Aktien bedient. Der Aufsichtsrat hat in Ausnahmefällen die Möglichkeit, den LTI stattdessen in bar zu bedienen.

Die Zielerreichung für den LTI richtet sich nach den nachfolgend beschriebenen Erfolgszielen. Die Gesamtzielerreichung für den LTI entspricht dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung der einzelnen Erfolgsziele und kann zwischen 0 % und 150 % liegen.

a) Relativer Total Shareholder Return (TSR) – 40 % Gewichtung

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 zu einer Peer Group gemessen, die sich aus ausgewählten Wettbewerbern zusammensetzt und auf der Grundlage der Peer Group definiert wird, die als Maßstab für den Marktvergleich der Vergütungshöhe herangezogen wird.

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 auf Basis der folgenden Zielerreichungskurve berechnet:



Der Aufsichtsrat hat die Zielerreichungskurve in Übereinstimmung mit der deutschen Marktpraxis mit einer symmetrischen Zielbandbreite zwischen dem 25. und 75. Perzentil festgelegt, wodurch ein klarer Anreiz gesetzt wird, die Wettbewerber zu übertreffen. Gleichzeitig führt eine unterdurchschnittliche Leistung zu einer niedrigeren Zielerreichung.

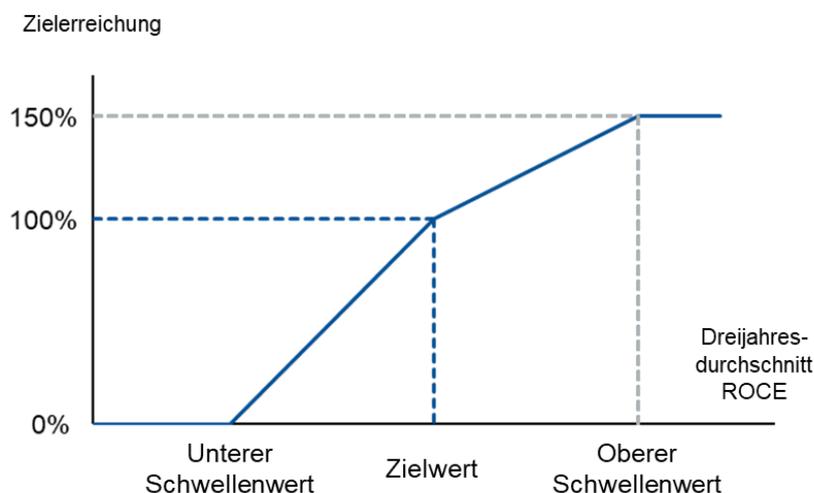
Der Aufsichtsrat hat für die Messung des relativen TSR die folgende Peer Group festgelegt:

Unternehmen, Standort	Unternehmen, Standort
AIXTRON, Deutschland	Manz, Deutschland
Basler, Deutschland	SMA Solar Technology, Deutschland
centrotherm, Deutschland	SÜSS MicroTec, Deutschland
Comet, Schweiz	technotrans, Deutschland
Dr. Hönle, Deutschland	Viscom, Deutschland

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Peer Group bei Bedarf anzupassen, z. B. wenn einzelne Unternehmen nicht mehr als relevanter Vergleich dienen, andere Wettbewerber an Bedeutung gewinnen oder ein Unternehmen von der Börse genommen wird. Die jeweilige Peer Group für jede LTI-Tranche und etwaige Änderungen werden im Vergütungsbericht nachträglich veröffentlicht.

b) Return on Capital Employed (ROCE) – 40 % Gewichtung

Der ROCE bezieht sich auf das Verhältnis zwischen dem konsolidierten operativen EBIT und dem eingesetzten Kapital und gilt als wichtiges internes finanzielles Erfolgsziel. Maßgeblich ist der durchschnittliche ROCE über die drei Geschäftsjahre der Performance Periode. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn einer jeden Tranche einen Zielwert sowie einen unteren und oberen Schwellenwert fest. Die Zielerreichung wird auf der Grundlage des tatsächlichen Dreijahresdurchschnitts des ROCE berechnet:



c) ESG-Ziele – 20 % Gewichtung

Um die Nachhaltigkeitsstrategie von LPKF fest in das Vergütungssystem des Vorstands zu implementieren, werden ESG-Ziele im LTI berücksichtigt. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat einen Katalog wesentlicher ESG-Kriterien definiert.



Der Aufsichtsrat legt die relevanten ESG-Kriterien anhand des vordefinierten Katalogs fest und definiert zu Beginn jeder LTI-Tranche nachvollziehbare und messbare Ziele sowie deren Gewichtung. Analog zu den finanziellen Zielen werden für jedes Erfolgsziel Ziel- und Schwellenwerte definiert, anhand derer die Zielerreichung am Ende der Performance Periode festgestellt wird.

Die festgelegten ESG-Ziele sowie die Ziel- und Schwellenwerte, die tatsächliche Leistung und die daraus resultierende Zielerreichung für den relativen TSR, den ROCE und die ESG-Ziele werden im entsprechenden Vergütungsbericht ex-post offengelegt.

In besonderen Fällen, wie z. B. bei M&A-Aktivitäten, die im Zielsetzungsprozess nicht berücksichtigt werden, oder bei unvorhersehbaren Änderungen der Rechnungslegungsvorschriften, behält sich der Aufsichtsrat vor, die ROCE-Ergebnisse oder die Ergebnisse in den ESG-Zielen nachträglich anzupassen. Damit wird verhindert, dass falsche Anreize gesetzt werden, z. B. für wichtige M&A-Aktivitäten, die den ROCE kurzfristig erheblich beeinflussen. Solche Anpassungen können sowohl nach oben als auch nach unten vorgenommen werden. Ungünstige Marktentwicklungen stellen grundsätzlich keine solchen Ausnahmefälle dar. Wenn der Aufsichtsrat eine solche Anpassung vornimmt, wird sie im Vergütungsbericht nachträglich ausführlich erläutert.

3. 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.

Die Maximalvergütung ist auf 2.000.000 Euro für jedes Vorstandsmitglied festgelegt.

Die Maximalvergütung dient dazu, auch bei außergewöhnlichen Leistungen eine angemessene Vergütung sicherzustellen. Eine Auszahlung in Höhe der definierten Maximalvergütung kann nur bei einer außergewöhnlich starken Aktienkurssteigerung und gleichzeitiger Übererfüllung von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen, die in den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen berücksichtigt werden, erreicht werden. Eine solche Auszahlung würde dementsprechend mit einer herausragenden Entwicklung von LPKF sowie mit signifikanten Renditen für die Aktionäre einhergehen.

4. 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.

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.

5. Malus- und Clawback-Regelungen

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 berichtigten 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 § 93 AktG

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.

Sonstige Ansprüche von LPKF, insbesondere nach § 93 Abs. 2 AktG, das Recht zum Widerruf der Bestellung im Sinne von § 84 Abs. 4 AktG, sowie das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages bleiben unberührt.

V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Bedingungen und Kündigungsmöglichkeiten der Dienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für den Zeitraum 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 des Vorstandsdienstvertrages aus wichtigem Grund.

2. Vorzeitige Beendigung ohne wichtigen Grund

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.

3. Vorzeitige Beendigung aus wichtigem Grund

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.

4. 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 im Kapitel „Vorzeitige Beendigung ohne wichtigen Grund“ 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.

5. Keine Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern keine Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen.

6. Mandate und externe Tätigkeiten

Zu den Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder gehört auch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben bei Beteiligungsgesellschaften im Sinne der §§ 15 ff. AktG. Die Wahrnehmung dieser Tätigkeiten ist mit der Vergütung vollständig abgegolten.

7. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Alle Vorstandsmitglieder unterliegen einem Wettbewerbsverbot, das mindestens sechs Monate und höchstens 12 Monate nach Beendigung ihres Dienstvertrags gilt.

LPKF ist verpflichtet, den Vorstandsmitgliedern für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 50 % (brutto) der durchschnittlichen monatlichen Grundvergütung zu zahlen, die sie in den letzten 12 Monaten vor dem Ausscheiden erhalten haben. Im Falle der Zahlung einer Abfindung wird diese auf die Karenzentschädigung angerechnet.

LPKF hat das Recht, innerhalb eines bestimmten Zeitraums vor Ablauf des Dienstvertrags auf das Wettbewerbsverbot zu verzichten.

8. Bestimmungen für den Fall der Invalidität oder im Todesfall

Endet die Bestellung eines Vorstandsmitglieds vorzeitig, weil dieses während der Laufzeit seines Dienstvertrags verstirbt, wird die Grundvergütung für einen Zeitraum von drei Monaten an die Erben fortgezahlt. Endet die Bestellung durch dauerhafte Invalidität oder Tod, werden alle laufenden LTI-Tranchen sofort ausgezahlt.

VI. Verfahren zur Festlegung und Überprüfung des Vergütungssystems und der Vergütungshöhe

Der Aufsichtsrat legt mit Beratung durch seinen Vergütungs- und ESG-Ausschuss das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder fest. Das vom

Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens auf der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem präsentiert.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem fortlaufend, um sicherzustellen, dass es mit der Unternehmensstrategie und den Erwartungen der relevanten Stakeholder übereinstimmt. Nach wesentlichen Änderungen, spätestens aber alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder wird ebenfalls 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 jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Vor diesem Hintergrund führt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen und vertikalen Vergleich der Vergütung durch. Im Rahmen des horizontalen Vergleichs wird die Vorstandsvergütung der LPKF mit der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen (Peer Group) verglichen. Die Peer Group wird im entsprechenden Vergütungsbericht veröffentlicht.

Bei der Überprüfung der Marktkonformität und der Überarbeitung des Vergütungssystems sowie bei der Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungshöhe kann der Aufsichtsrat die Unterstützung eines unabhängigen externen Beraters beanspruchen.

Die allgemeinen Regeln des Aufsichtsrates zur Vermeidung und zum Umgang mit Interessenkonflikten werden auch bei der Festlegung und Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand berücksichtigt.

VII. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Den gesetzlichen Vorgaben des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG entsprechend kann der Aufsichtsrat vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem beschließen, wenn dies im Sinne des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft ist. Dies kann z. B. bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen der Fall sein.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem bedarf eines entsprechenden Beschlusses des Aufsichtsrats und einer sorgfältigen Prüfung der Notwendigkeit. Zu den Bestandteilen des Vergütungssystems, für die unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, gehören das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Erfolgsziele. Ferner kann der Aufsichtsrat auch vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, wenn dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation zu gewährleisten.

Im Falle einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem sind im Vergütungsbericht für das Folgejahr Informationen über die Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit, sowie Angaben zu den einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu veröffentlichen.