

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die LPKF Laser & Electronics SE

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der LPKF Laser & Electronics SE für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der

Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics SE, Garbsen, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Dortmund, den 21. März 2025

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)



Brokemper
Wirtschaftsprüfer



Dr. Sommerhoff
Wirtschaftsprüfer



Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze und die Struktur der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics SE („LPKF“) und berichtet über die im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütungen an die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt.

1. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

1.1 BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS 2023

Der nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung hat auf der Hauptversammlung eine Zustimmung von 89,66% der Stimmen erhalten und wurde damit gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung des angewandten Formats, welches daher auch für den vorliegenden Vergütungsbericht grundsätzlich beibehalten wird.

1.2 ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Das vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den damaligen Vergütungs- und ESG-Ausschuss - beschlossene und von der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 97,65% der Stimmen gebilligte System für die Mitglieder des Vorstands kam für die im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder in allen Fällen zur Anwendung. Nachdem das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2022 einer umfassenden Überprüfung unterzogen und im Geschäftsjahr 2023 in wesentlichen Punkten überarbeitet wurde, jeweils unter Zuhilfenahme einer externen Vergütungsberatung, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 keine Notwendigkeit einer weiteren Anpassung festgestellt.

1.3 PERSONELLE VERÄNDERUNGEN

Im April 2024 hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Bestellung von Dr. Klaus Fiedler als Vorstandsvorsitzenden bis zum 31.12.2028 zu verlängern. Der Anschlussvertrag trat am 1. Januar 2025 in Kraft.

Christian Witt hat sein Vorstandsmandat zum Ablauf des 31. Oktober 2024 einvernehmlich niedergelegt. Der zugehörige Vorstandsdienstvertrag endete vorzeitig zum 31. Dezember 2024 und damit 4 Monate früher als zum ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt. Aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages erhielt Herr Witt eine Ausgleichszahlung entsprechend den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems. Die im Rahmen des LTI-Plans zugeteilten und noch nicht ausgeübten Performance Stock Options der Tranchen 2023 und 2024 bleiben in voller Höhe erhalten und können nach Ablauf des regulären Performancezeitraums und der Wartezeit

entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung und entsprechend den Regelungen des LTI-Plans ausgeübt werden. Mit Beendigung der Bestellung endete zudem die Erwerbs- und Halteverpflichtung im Rahmen der geltenden Share Ownership Guidelines (SOG).

Die Amtszeit des Aufsichtsratsmitglieds Prof. Dr.-Ing. Ludger Overmeyer endete mit Beendigung der Hauptversammlung am 05. Juni 2024. Es waren damit Neuwahlen vorzunehmen. Auf Empfehlung des Aufsichtsrats wurde Herr Prof. Dr.-Ing. Ludger Overmeyer bis zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung 2028 wiedergewählt.

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat die folgenden Ausschüsse gebildet und personell besetzt:

- Prüfungs-, Risiko- und ESG-Ausschuss: Alexa Siebert (Vorsitzende), Jean-Michel Richard, Anka Wittenberg
- Vergütungs- und Nominierungsausschuss: Anka Wittenberg (Vorsitzende), Dirk Rothweiler, Jean-Michel Richard
- Strategiausschuss: Dirk Rothweiler (Vorsitzender), Alexa Siebert, Ludger Overmeyer

2. VERGÜTUNG DES VORSTANDS

2.1 GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergütung 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 aktienbasierter Vergütungsbestandteil ausgestaltet und es bestehen Share Ownership Guidelines für den Vorstand.

2.1.1 VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat legt mit Beratung durch seinen Vergütungs- und Nominierungsausschuss das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands fest. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Nach wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vor. Das aktuelle Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 97,65% der Stimmen gebilligt und kam für die im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder in allen Fällen zur Anwendung.

2.1.2 ANGEMESSENHEIT DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird 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 einzelnen Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und das marktübliche Niveau nicht ohne besondere Gründe überschreitet. Vor diesem Hintergrund führt der Aufsichtsrat regelmäßig einen horizontalen Vergleich der Vergütungen durch. Im Rahmen des horizontalen Vergleichs wird die Vorstandsvergütung von LPKF den Vorstandsvergütungen vergleichbarer Unternehmen (Peer Group) gegenübergestellt. Beim letzten horizontalen Vergleich im Februar 2024 wurden als Peer Group die folgenden europäischen Unternehmen für elektronische Geräte und Komponenten herangezogen:

Unternehmen, Standort	Unternehmen, Standort
Basler, Deutschland	Manz, Deutschland
centrotherm, Deutschland	Mühlbauer, Deutschland
Dr. Hönle, Deutschland	Nynomic, Deutschland
First Sensor, Deutschland	PVA TePla, Deutschland
IQE, Großbritannien	Sequans Communications, Frankreich
Judges Scientific, Großbritannien	Stemmer Imaging, Deutschland
Kalray, Frankreich	SÜSS MicroTec, Deutschland
Lumibird, Frankreich	Viscom, Deutschland

Hauptkriterien für die Identifizierung geeigneter Peer Unternehmen waren Branche, Umsatz und Marktkapitalisierung. Basierend auf der damaligen Positionierung lag LPKF bei den Umsätzen im 40. Perzentil und bei der Marktkapitalisierung im 60. Perzentil.

Die Angemessenheitsprüfung beinhaltete auch die Betrachtung der Vorstandsvergütung in Relation zu den Vergütungsstrukturen innerhalb von LPKF. Dabei wurde die Entwicklung der Vorstandsvergütung mit der Vergütung des oberen Führungskreises (definiert als die erste Managementebene unterhalb des Vorstands) und der Vergütung der Belegschaft insgesamt (definiert als Durchschnittsvergütung der Vollzeitbeschäftigten der LPKF SE in Deutschland) verglichen. Dabei hat der Aufsichtsrat keine Anhaltspunkte für eine unangemessene Entwicklung und kein Erfordernis der Anpassung festgestellt.

2.1.3 ZIELVERGÜTUNG

Für jedes Vorstandsmitglied ist in seinem Dienstvertrag eine Zielvergütung festgelegt, die bei einer 100-prozentigen Zielerreichung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ausgezahlt wird. Die Höhe der Zielvergütung orientiert sich an marktüblichen Standards und hängt maßgeblich von den für die Funktion des jeweiligen Vorstandsmitglieds relevanten Kenntnissen und Erfahrungen ab.

Zielvergütung								
	Dr. Klaus Fiedler (CEO) (seit 1. Januar 2022)				Christian Witt (CFO) (1. September 2018 bis 31. Dezember 2024)			
	2024		2023		2024		2023	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt	350	50	325	49	300	48	300	48
Nebenleistungen ¹⁾	7	1	9	1	25	4	30	5
erfolgsunabhängige Zielvergütung	357	50	334	50	325	52	330	52
kurzfristige variable Vergütung (STI)	140	20	130	20	120	19	120	19
langfristige variable Vergütung (LTI)	210	30	195	30	180	29	180	29
erfolgsabhängige Zielvergütung	350	50	325	50	300	48	300	48
Gesamtzielvergütung	707	100	659	100	625	100	630	100

¹⁾ Die Werte zu Nebenleistungen geben die im Geschäftsjahr tatsächlich angefallenen Nebenleistungen wieder.

2.2 ÜBERBLICK ÜBER DIE VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands von LPKF ist auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die Gesamtvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen. Zu den erfolgsunabhängigen Komponenten zählen ein festes Jahresgehalt (Grundgehalt) sowie Nebenleistungen und Sachbezüge.

Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (STI), die sich auf die wirtschaftliche Zielerreichung innerhalb eines Jahres bezieht und einer langfristigen variablen Vergütung (LTI), die über mehrere Jahre gemessen wird und aktienbasiert ist. 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	Parameter	Zielsetzung
Erfolgsunabhängig	Grundgehalt	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 (alternativ 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)	Zielbetrag: ca. 40% der erfolgsabhängigen Vergütung Planyp: Zielbonus Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • 75% Unternehmensziele <ul style="list-style-type: none"> • 37,5% Umsatz • 37,5% EBIT-Marge • 25% persönliche Ziele Cap: 200% des Zielbetrags	<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)	Zielbetrag: ca. 60% der erfolgsabhängigen Vergütung Plantyp: Performance Stock Option Plan Laufzeit: acht Jahre <ul style="list-style-type: none"> • Vierjährige Wartezeit (davon eine dreijährige Performanceperiode) • Vierjähriger Ausübungszeitraum Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • 40% Relativer TSR • 40% ROCE • 20% ESG-Ziele Ausübungspreis: durchschnittlicher Schlusskurs während der letzten 30 Handelstage vor Zuteilung Cap: <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. Bedienung: in Aktien	<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 • Anreiz für die (Über-) Erreichung langfristiger Finanz- und Nachhaltigkeitsziele • Förderung der Aktienkultur bei LPKF
Sonstige zentrale Regelungen	Maximalvergütung	2 Mio. EUR für jedes Vorstandsmitglied	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzung der Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr
	Share Ownership Guidelines	SOG-Ziel: 100% der Brutto-Grundvergütung 2022 Aufbau: Verpflichtung zur Investition in LPKF-Aktien in Höhe von mindestens 50% der Netto-STI-Auszahlung pro Jahr, bis das SOG-Ziel erreicht ist Bedingung: Performance Stock Options können erst ausgeübt werden, wenn das SOG-Ziel erreicht ist	<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 vorsätzliche groben Verletzungen wesentlicher Pflichten durch ein Vorstandsmitglied
	Abfindungs-Cap	Maximale Abfindungszahlungen 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 Dienstvertrages
	Betriebliche Altersversorgung	Keine betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder und damit keine Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen	

2.3 ANWENDUNG DER VERGÜTUNGSKOMPONENTEN IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Nachfolgend werden die Bestandteile des Vergütungssystems sowie ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2024 im Detail erläutert.

2.3.1 ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

2.3.1.1 GRUNDVERGÜTUNG

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

Die Grundvergütung von Herrn Dr. Fiedler erhöhte sich auf Basis vertraglicher Vereinbarung im Geschäftsjahr 2024 um 25.000 EUR. Diese jährliche Anpassung wurde bei Abschluss des Dienstvertrages vereinbart, um Herrn Dr. Fiedler für die Position des Vorstandsvorsitzenden zu gewinnen und ihm eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten.

Die Grundvergütung von Herrn Witt blieb im Geschäftsjahr 2024 unverändert zum Vorjahr.

2.3.1.2 NEBENLEISTUNGEN

Zusätzlich zum Grundgehalt werden jedem Vorstandsmitglied Nebenleistungen gewährt. Diese Leistungen umfassen firmenseitig gewährte Sachbezüge, die Nutzung eines Dienstwagens, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und zu sonstigen Versicherungen sowie die Übernahme weiterer Kosten im marktüblichen Rahmen.

Der Dienstwagen steht auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Alternativ zum Dienstwagen kann den Vorstandsmitgliedern auch ein Barzuschuss oder eine Mietwagenpauschale angeboten werden.

Im Geschäftsjahr 2024 bestand zudem eine Directors & Officers (D&O-)Versicherung für die Vorstandsmitglieder mit einem Selbstbehalt gemäß Aktiengesetz.

2.3.2 ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

2.3.2.1 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

Funktionsweise

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 dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss von LPKF

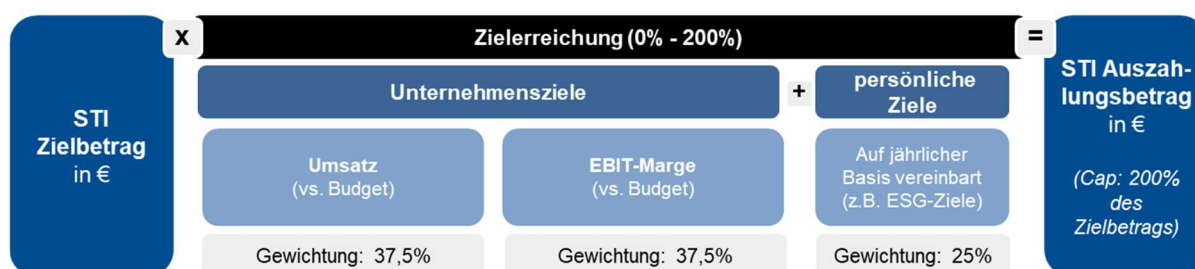
- Konsolidiertes operatives EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern) in Prozent des Konzernumsatzes gemäß dem geprüften, konsolidierten Jahresabschluss von LPKF (EBIT-Marge)

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). 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. Im Hinblick auf die Zielerreichung werden die folgenden Prozentsätze des vereinbarten Zielbetrags ausgezahlt:

- Unterhalb des unteren Schwellenwertes: 0 %
- Gleich dem Unteren Schwellenwert: 25 %
- Zielwert: 100 %
- Gleich dem oberen Schwellenwert: 200 %
- Oberhalb des oberen Schwellenwertes: 200 % (Maximalbetrag)

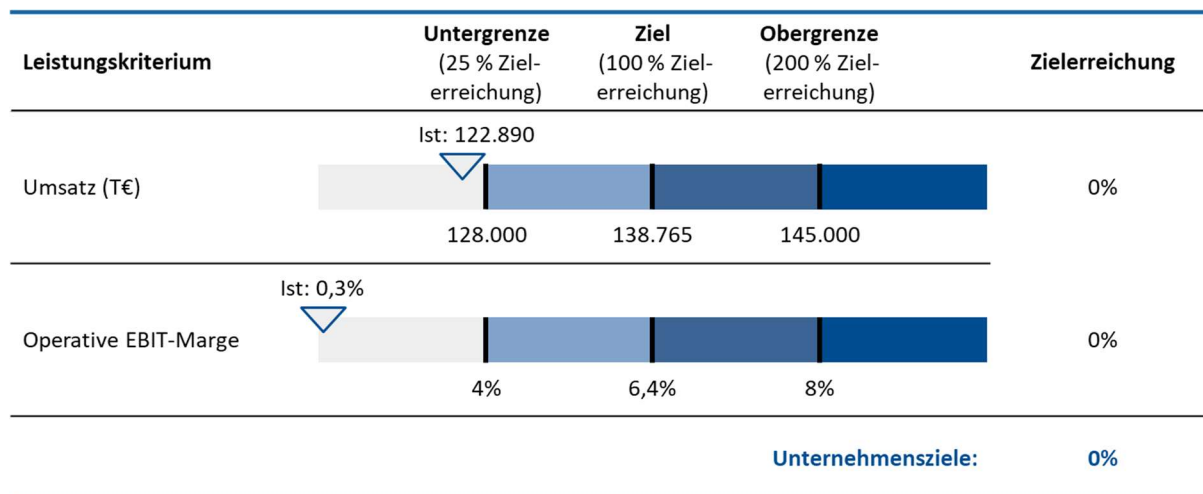
Dazwischen erfolgt eine lineare Anpassung.

Für die Berechnung der Gesamtzielerreichung wird jeweils der Durchschnitt der jeweiligen Zielerreichung für persönliche und für unternehmerische Ziele gebildet. Die so ermittelten Durchschnittswerte werden dann mit dem jeweiligen Gewichtungsfaktor multipliziert und zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung addiert.



Ziele und Zielerreichungsgrade für das Geschäftsjahr 2024

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 hat der Aufsichtsrat die folgenden Ziel- und Schwellenwerte für die Unternehmensziele festgelegt und auf Basis der Ist-Werte die folgenden Zielerreichungen ermittelt:



Basierend auf dem konsolidierten Jahresabschluss beträgt die Zielerreichung für die Unternehmensziele für das Geschäftsjahr 2024 0%.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2024 die folgenden persönlichen Ziele festgelegt, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet wurden und deren Umsetzung und Operationalisierung beinhalten:

Senkung der Fixkosten und Verbesserung des Working Capital: Identifizierung und Quantifizierung eines Kosteneinsparungsplans in Zusammenarbeit mit einem zu beauftragenden externen Beratungsunternehmen sowie konsequente Umsetzung des verabschiedeten Maßnahmenplans.

ESG: Definition und Beschreibung einer Nachhaltigkeitsstrategie sowie daraus abgeleiteter Nachhaltigkeitsziele sowie eines internen Kontrollsystems und Integration der wesentlichen kurz-, mittel- und langfristigen Risiken aus Nachhaltigkeitsaspekten in das interne Risikomanagementsystem.

Diese Ziele gelten für beide Vorstandsmitglieder gemeinsam. Damit soll der Anspruch unterstrichen werden, dass der Vorstand die vom Aufsichtsrat vorgegebenen Prioritäten gemeinsam angeht.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat auf Grundlage der erzielten Ergebnisse die Zielerreichung auf 100 % festgelegt, unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

Senkung der Fixkosten und Verbesserung des Working Capital:

- Beauftragung eines Beratungsunternehmens und eines Transformationsmanagers als Interimslösung
- Identifizierung und Quantifizierung von Kosteneinsparpotentialen
- Erarbeitung eines Kostenprogramms mit klarem Aktionsplan, Prioritätensetzung und Verantwortlichkeiten

- Umsetzung des Kosteneinsparungsplans

ESG:

- doppelte Wesentlichkeitsanalyse
- Definition und Beschreibung des Geschäftsmodells, der Strategie und der Nachhaltigkeitspolitik des Unternehmens
- Definition und Beschreibung der aus der Wesentlichkeitsanalyse abgeleiteten zeitgebundenen Nachhaltigkeitsziele für kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume
- Definition und Beschreibung des periodischen internen Kontrollkreislaufs in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte und -ziele
- Integration der wesentlichen kurz-, mittel- und langfristigen Risiken aus Nachhaltigkeitsaspekten in das Risikomanagementsystem des Unternehmens

Auf Basis der individuellen Zielbeträge sowie der Zielerreichung bei den Unternehmens- und persönlichen Zielen ergeben sich folgende Auszahlungen aus dem STI für das Geschäftsjahr 2024:

STI Auszahlung 2024

STI Auszahlung für das Geschäftsjahr 2024

	Zielbetrag in T€	Zielerreichung			Auszahlungs- betrag in T€
		Unternehmens- ziele (Gewichtung: 75%)	Persönliche Ziele (Gewichtung: 25%)	Insgesamt	
Dr. Klaus Fiedler	140	0%	100%	25%	35
Christian Witt*	120	n/a	n/a	n/a	80

*Christian Witt erhielt im Zuge der vorzeitigen Beendigung seiner Vorstandstätigkeit eine einmalige und pauschalierte Abgeltung sämtlicher Ansprüche aus dem STI-Plan.

Abweichend von der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex in Ziffer G.12, nach der im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrages die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen soll, wurde im Zuge der Beendigung der Vorstandstätigkeit von Christian Witt einmalig eine vorzeitige und pauschalierte Abgeltung sämtlicher offener kurzfristiger variabler Vergütungsansprüche aus dem STI-Plan vorgenommen. Dies lag nach Auffassung des Aufsichtsrats im Interesse der Gesellschaft, um eine einvernehmliche Regelung und abschließende Abrechnung zu ermöglichen. Für Herrn Witt ergibt sich auf Basis dieser vertraglichen Vereinbarung damit ein pauschaler Zahlungsbetrag in Höhe von 80 TEUR.

2.3.2.2 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)

Funktionsweise

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.

Zu Beginn der LTI-Tranche wird den Vorstandsmitgliedern eine vorläufige Anzahl von Performance Stock Options (PSO) 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 hängt von der Erreichung finanzieller und ESG-Zielen während einer dreijährigen Performance Periode ab. 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. Die endgültige Anzahl der Performance Stock Options kann zwischen 0 % und 150 % der vorläufigen Anzahl der Performance Stock Options liegen. 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.

Die Hauptversammlung 2024 hat der Schaffung eines bedingten Kapitals zur Bedienung von Bezugsrechten zugestimmt. Der LTI 2024 wurde daraufhin als echte Aktienoptionen in Form von Performance Stock Options (PSOs) gewährt.



Zuteilungen aus dem Long Term Incentive (LTI) im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 wurde den Vorstandsmitgliedern am 17. Juni 2024 eine Tranche des LTI zugeteilt („LTI 2024“). Die Bewertung der gewährten Aktienoptionen erfolgte mittels einer Monte-Carlo-Simulation, die einen Fair Value pro Option von 1,26 EUR für den CEO und 1,60 EUR für den CFO ergab. Die unterschiedlichen Fair Values resultieren aus der im Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung von 2 Mio. EUR und den sich daraus ergebenden unterschiedlichen LTI-Auszahlungsobergrenzen für den CEO und den CFO. Diese Obergrenzen beeinflussen die Bewertung, indem sie den potenziellen Auszahlungswert der Optionen limitieren.

LTI 2024 - 2031

Überblick LTI 2024 - 2031

	LTI Ziel-betrag in T€	Fair Value bei Zuteilung in €	Anzahl vorläufige PSO	minimale Anzahl PSO	maximale Anzahl PSO	Ausübungspreis in €
Dr. Klaus Fiedler	210	1,26	166.667	0	250.001	8,08
Christian Witt	180	1,60	112.500	0	168.750	8,08

Die Zielerreichung für den LTI richtet sich nach den finanziellen Leistungskriterien Total Shareholder Return (TSR) und Return on Capital Employed (ROCE) sowie nach Nachhaltigkeitszielen.

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 zur folgenden, vom Aufsichtsrat festgelegten Peer Group gemessen, die sich aus ausgewählten Wettbewerbern zusammensetzt:

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

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 berechnet.

Der ROCE bezieht sich auf das Verhältnis zwischen dem konsolidierten operativen EBIT und dem eingesetzten Kapital. Maßgeblich ist der durchschnittliche ROCE über die drei Geschäftsjahre der Performance Periode. Der Aufsichtsrat hat vor Beginn der Zuteilung einen Zielwert sowie einen unteren und oberen Schwellenwert festgelegt. Die Zielerreichung wird auf der Grundlage des tatsächlichen Dreijahresdurchschnitts des ROCE berechnet.

Neben den finanziellen Leistungskriterien werden beim LTI zu 20% ESG-Ziele berücksichtigt, um die Nachhaltigkeitsstrategie von LPKF fest in das Vergütungssystem des Vorstands zu implementieren. Dafür hat der Aufsichtsrat vor Ausgabe der im Berichtsjahr zugeteilten LTI-Tranche 2024 aus einem Kriterienkatalog die folgenden zwei gleich gewichteten konkreten ESG-Ziele im Sinne von Leistungskriterien ausgewählt, die sich auf die Kriterien Nachhaltige Wertschöpfungskette und Mitarbeiterengagement beziehen:

- Steigerung des Prozentsatzes des Systemverkaufsumsatzes aus Produkten, die die spezifizierten und vereinbarten Leistungskennzahlen (KPIs) vollständig erfüllen, auf 95% (Gewichtung 10%)
- Steigerung des Anteils von geschäftskritischen Positionen, für die ein Nachfolger oder eine Nachfolgestrategie festgelegt wurde, um die Position innerhalb von sechs Monaten besetzen zu können, auf 90% (Gewichtung 10%)

LTI 2024 - 2031

Ziel- und Schwellenwerte LTI 2023 - 2030				
	Gewichtung	Untergrenze (50% Ziel- erreichung)	Zielwert (100% Ziel- erreichung)	Obergrenze (150% Zielerreichung)
TSR	40%	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil
	Gewichtung	Untergrenze (0% Ziel- erreichung)	Zielwert (100% Ziel- erreichung)	Obergrenze (150% Zielerreichung)
ROCE	40%	12,2%	15,2%	18,2%
ESG: Null Fehler Betrieb	10%	90%	95%	100%
ESG: Anteil geschäftskritischer Positionen mit Nachfolger	10%	80%	90%	100%

Gewährte und geschuldete Vergütung aus langfristiger variabler Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Aufgrund der Umstellung eines ehemaligen LTI mit einjährigem Performancezeitraum auf den aktuellen LTI mit vierjähriger Wartezeit im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Auszahlungen, die als im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung zu berücksichtigen sind.

2.4 HÖCHSTGRENZEN DER VERGÜTUNG („CAP“) UND 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 EUR für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Wie aus der Tabelle „gewährte und geschuldete Vergütung“ ersichtlich ist, wurde die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung von 2.000.000 EUR für alle Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 eingehalten.

2.5 AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN (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.

Für Herrn Dr. Fiedler wurde ein SOG-Ziel von 300.000 EUR vereinbart. Dieser Betrag entspricht 100% der Brutto-Grundvergütung zu Beginn der Dienstzeit als Vorstandsvorsitzender im Geschäftsjahr 2022. Abweichend von den Regelungen des Vergütungssystems wurde mit Herrn Witt ein SOG-Ziel von 285.000 EUR vereinbart. Dieser Wert entspricht ebenfalls der Brutto-Grundvergütung des Geschäftsjahres 2022 (ohne Zusatzvergütung für die temporäre Übernahme der Funktion des Vorstandsvorsitzenden).

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.

Die SOG traten für beide Vorstandsmitglieder zum 01.01.2023 in Kraft. Maßgeblich für die jährliche Erwerbsverpflichtung sind STI-Auszahlungen, die erstmalig für das Geschäftsjahr 2023 im April 2024 zur Auszahlung gelangten.

Für Christian Witt endete mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand und dem Beginn der Freistellung zum 01.11.2024 auch die Halteverpflichtung für die im Rahmen der geltenden SOG erworbenen Aktien. Zukünftige Erwerbsverpflichtungen bestehen ebenfalls nicht mehr.

Share Ownership Guidelines					
	SOG Zielbetrag in T€	Status quo 31.12.23 in T€	Investitions- volumen 2024 in T€	Staus quo 31.12.24 in T€	in % der Aktienhalte- vorschrift
Dr. Klaus Fiedler	300	20	20	40	13%
Christian Witt*	285	0	0	0	0%

*Die Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien im Rahmen der Share Ownership Guidelines entfiel für Christian Witt im Zuge der Beendigung seiner Vorstandstätigkeit zum 31.10.2024.

2.6 MALUS / CLAWBACK

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 § 93AktG

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.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2024 keinen Anlass festgestellt, um von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren oder zurückzufordern.

2.7 VERGÜTUNGSBEZOGENE VORGÄNGE

2.7.1 LEISTUNGEN IM FALL DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

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

2.7.1.1 ABFINDUNG

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.

Für die vorzeitige Beendigung des Dienstvertrages hat Herr Witt eine Abfindung in Höhe von 205.000 EUR erhalten. Dies entspricht der geschuldeten Vergütung für die ursprüngliche Restlaufzeit des Vertrages bis zum 30. April 2025 nach seinem Austritt am 31. Dezember 2024.

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 Vorstandsmitgliederverträge keine Abfindungszahlungen vor. Darüber hinaus verfallen alle unverfallbaren und verfallbaren Performance Stock Options, die im Rahmen des LTI zugeteilt wurden, entschädigungslos. Vor dem Hintergrund der Gewinnung des bestmöglichen Kandidaten für die Position des Vorstandsvorsitzenden und somit im langfristigen Wohlergehen der Gesellschaft wurde im Rahmen der erstmaligen Bestellung von Dr. Klaus Fiedler in seinem Dienstvertrag eine Abfindung für den Fall der wirksamen Abberufung sowie der wirksamen Amtsniederlegung vereinbart. Von dieser Ausnahmevereinbarung wird im Rahmen der Vertragsverlängerung von Herrn Dr. Fiedler ab dem Inkrafttreten des neuen Dienstvertrages ab 01. Januar 2025 kein Gebrauch mehr gemacht.

Im Falle der Beendigung des Vorstandsvertrags werden die offenen variablen Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung fallen, grundsätzlich nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern ausgezahlt. Der STI-Anspruch entfällt in diesen Fällen zeitanteilig. LTI-Ansprüche sind abhängig vom Beendigungstatbestand. Im Falle eines vertraglich definierten „Good-Leaver-Events“ entfällt der LTI-Anspruch zeitanteilig, im Fall eines „Bad-Leaver-Events“ entfallen alle Rechte und Ansprüche.

Christian Witt behält als „Good-Leaver“ seine Ansprüche aus dem LTI-Plan.

2.7.1.2 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 zuvor 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.

2.7.1.3 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 unverzüglich unter Fortzahlung der Bezüge von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Leistung freistellen.

Christian Witt hat sein Vorstandsmandat zum 31. Oktober 2024 einvernehmlich niedergelegt und wurde anschließend unter Fortzahlung der Bezüge von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Leistung bis zum Ablauf seines Dienstvertrages am 31. Dezember 2024 freigestellt.

2.7.1.4 NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT - KARENZENTSCHÄDIGUNG

Alle Vorstandsmitglieder unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von einer Dauer von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist LPKF verpflichtet, an das Vorstandsmitglied eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 50 % (brutto) der in den letzten 12 Monaten vor seinem Ausscheiden durchschnittlich bezogenen monatlichen Grundvergütung zu zahlen. Auf die Karenzentschädigung sind sonstige Zahlungen von LPKF an das Vorstandsmitglied, wie z.B. Übergangsgelder und Abfindungen, anzurechnen.

Herr Witt und die Gesellschaft haben im Rahmen der Beendigung des Dienstverhältnisses einvernehmlich das nachvertragliche Wettbewerbsverbot aufgehoben. Somit werden weder im Geschäftsjahr 2024 noch in den Folgejahren Entschädigungen aufgrund eines Wettbewerbsverbots an Herrn Witt gezahlt.

2.7.1.5 RUHEGEHALTS- UND VORRUHESTANDSREGELUNGEN

LPKF bietet keine Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen für die Vorstandsmitglieder an.

Für die im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Mitglieder des Vorstands gab es daher keine Altersversorgungszusagen.

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionszusagen (Alters-, Berufsunfähigkeits- und Witwenrente). Der ehemalige Vorstandsvorsitzende Bernd Hackmann, der bis Juli 2017 auch Mitglied des Aufsichtsrats war, hat das Ruhestandsalter erreicht und nimmt seit Januar 2024 seine Altersleistung in Anspruch. Im Geschäftsjahr 2024 wurden insgesamt 11.655 EUR an ihn ausgezahlt.

2.7.1.6 VERGÜTUNGSFORTZAHLUNG IM TODESFALL

Endet die Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds vorzeitig, weil dieses während der Laufzeit seines Dienstvertrags verstirbt, so ist die feste monatliche Vergütung für einen Zeitraum von drei Monaten an die Erben fortzuzahlen.

Endet die Bestellung durch dauerhafte Invalidität oder Tod, werden alle laufenden LTI-Tranchen sofort ausgezahlt.

2.7.2 LEISTUNGEN DRITTER

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

2.7.3 VERGÜTUNG FÜR DIE TÄTIGKEIT IN AUFSICHTSRÄTEN ODER VERGLEICHBAREN GREMIEN

Zu den Aufgaben der Vorstände gehört auch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in verbundenen Unternehmen im Sinne von § 15 ff. AktG. Die Wahrnehmung derartiger Tätigkeiten ist mit der Vergütung im vollen Umfang abgegolten.

2.8 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2024

2.8.1 GEGENWÄRTIGE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die folgenden Tabellen zeigen die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung, einschließlich des relativen Anteils der Vergütungsbestandteile gemäß § 162 AktG. Die gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung wird in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist („gewährt“) oder fällig, aber noch nicht erfüllt ist („geschuldet“). Es handelt sich hier um das im Geschäftsjahr ausbezahlte Grundgehalt, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen sowie den im Geschäftsjahr erdienten STI. Für den LTI erfolgt abweichend davon die Einbeziehung in die Gesamtvergütung erst in dem Jahr, in dem ein auszahlungsfähiger Betrag gegeben ist.

Dementsprechend setzt sich die für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesene Vergütung zusammen aus:

- Im Geschäftsjahr 2024 gezahltes Grundgehalt.
- Erhaltene Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2024.
- Für das Geschäftsjahr 2024 festgelegter STI, der im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird.

gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG - gegenwärtige Vorstandsmitglieder

	Dr. Klaus Fiedler (CEO) (seit 1. Januar 2022)				Christian Witt (CFO) (1. September 2018 bis 31. Dezember 2024)			
	2024		2023		2024		2023	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundgehalt	350	89	325	88	300	74	300	85
Nebenleistungen	7	2	9	2	25	6	30	9
erfolgsunabhängige Vergütung	357	91	334	91	325	80	330	94
kurzfristige variable Vergütung (STI)								
STI 2023	-	-	34	9	-	-	21	6
STI 2024	35	9	-	-	80	20	-	-
langfristige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2020 - 2022	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2022	-	-	0	0	-	-	-	-
erfolgsabhängige Vergütung	35	9	34	9	80	20	21	6
gewährte und geschuldete Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	392	100	368	100	405	100	351	100

2.8.2 FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die folgende Tabelle enthält die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG. Die für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesene Vergütung beinhaltet ausschließlich bezogene Versorgungsleistungen.

gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG - frühere Vorstandsmitglieder

	Bernd Hackmann (CEO bis 31. Dezember 2008) (Mitglied des Aufsichtsrats bis 12. Juli 2017)				Bernd Hildebrandt (CEO bis 17. Mai 2001) (Aufsichtsratsvorsitzender bis 31. Mai 2012)			
	2024		2023		2024		2023	
	in T€	in %	in T€	in %	in €k	in %	in €k	in %
Grundgehalt	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
erfolgsunabhängige Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
kurzfristige variable Vergütung (STI)	-	-	-	-	-	-	-	-
langfristige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-	-	-	-	-
erfolgsabhängige Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Bezug Altersversorgung	12	100	-	-	17	100	17	100
gewährte und geschuldete Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	12	100	-	-	17	100	17	100

3. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Höhe der Aufsichtsratsvergütung wurde im Geschäftsjahr 2023 mit Unterstützung eines externen, unabhängigen Experten hinsichtlich der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit überprüft und infolgedessen überarbeitet. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 97,45% der Stimmen gebilligt und trat am 18. Mai 2023 in Kraft.

Nachfolgend wird ein Überblick über die Kernelemente des Vergütungssystems gegeben.

Vergütungssystem ab 2023				
Feste Grundvergütung	Aufsichtsratsvorsitz	EUR 70.000		
	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitz	EUR 52.500		
	Aufsichtsratsmitglied	EUR 35.000		
	Verhältnis	2 : 1,5 : 1		
Ausschussvergütung	Prüfungs-, Risiko- & ESG-Ausschuss	Vorsitz	Mitglied	
		EUR 15.000	EUR 7.500	
	Nominierungsausschuss	Vergütungs- und	EUR 10.000	EUR 5.000
		Strategieausschuss	EUR 10.000	EUR 5.000
Sitzungsgeld	EUR 1.000 für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und EUR 500 für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsratsausschusses, gleich ob persönlich, telefonisch oder virtuell. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.			

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Mitglieder des Aufsichtsrats Rechnung. Der Aufsichtsrat leistet durch die ihm obliegende Beratung und Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 18 der Satzung geregelt. Die jeweilige Höhe der festen Vergütung berücksichtigt die konkrete Funktion und die Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats. So wird der höhere zeitliche Arbeitsaufwand des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats durch eine höhere Grundvergütung angemessen berücksichtigt. Daneben wird auch der höhere zeitliche Aufwand für die Mitgliedschaft in den Ausschüssen des Aufsichtsrats durch eine zusätzliche Vergütung angemessen berücksichtigt. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält aufgrund des höheren Arbeitsaufwands sowie der zusätzlichen Verantwortung eine höhere zusätzliche Vergütung. Dabei wird zwischen dem Prüfungs-, Risiko- und ESG-Ausschuss und anderen Ausschüssen differenziert.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Grundvergütung in Höhe von 35.000 EUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten (70.000 EUR) und der Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag (52.500 EUR) der festen Grundvergütung. Mitglieder des Prüfungs-, Risiko- und ESG-Ausschusses erhalten eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 7.500 EUR und Mitglieder anderer Ausschüsse erhalten jeweils eine zusätzliche Vergütung in Höhe von 5.000 EUR. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses erhält jeweils den doppelten Betrag der zusätzlichen Vergütung

Mitglieder des Aufsichtsrats, die dem Aufsichtsrat nicht für ein volles Geschäftsjahr angehören oder die den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz oder eine Mitgliedschaft in einem Ausschuss innehaben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Teilnahme – gleich ob persönlich, telefonisch oder virtuell – an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 1.000 EUR und an

einer Sitzung seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld von 500 EUR. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden ferner alle Auslagen und die auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer erstattet.

Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats kann eine Haftpflichtversicherung zur Absicherung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Aufsichtsrat (Directors und Officers Liability Insurance - D&O-Versicherung) mit einer Gesamtprämie von bis zu 30.000 EUR abgeschlossen werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Nachfolgend wird die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dargestellt.

gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG - Aufsichtsratsmitglieder											
	Festvergütung			Ausschussvergütung			Sitzungsgeld			Gesamtvergütung	
	2024		2023	2024		2023	2024		2023	2024	2023
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in T€	in T€
Jean-Michel Richard (Vorsitzender)	70	71	68	13	13	10	17	17	7	99	84
Dr. Dirk Michael Rothweiler (Stellvertretender Vorsitzender)	53	64	51	15	18	11	15	18	7	83	68
Prof. Ludger Overmeyer	35	68	34	5	10	4	12	22	6	52	43
Alexa Siebert (seit 08. Juni 2023)	35	51	20	20	29	10	14	20	6	69	36
Anka Wittenberg (seit 17. Mai 2023)	35	51	23	18	25	10	17	24	6	69	40
Julia Kranenberg (bis 17. Mai 2023)	-	-	12	-	-	1	-	-	0	-	13

Die individuell gewährte und geschuldete Vergütung entspricht vollumfänglich dem dargestellten Vergütungssystem.

4. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der Entwicklung der Bezüge von Vorstand und Aufsichtsrat mit der Ertragsentwicklung von LPKF und der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitbasis.

Die Angaben für Vorstand und Aufsichtsrat basieren auf der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die Vergütung der Arbeitnehmer berücksichtigt die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der LPKF Gruppe in Deutschland. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurden ausschließlich Arbeitnehmer und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG berücksichtigt, die in Deutschland beschäftigt sind. Zudem wurde die Vergütung von Teilzeitkräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Auf Basis des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG und der Auslegungsvarianten des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) wird die vergleichende Darstellung in den nächsten Berichtsjahren schrittweise ergänzt und im Vergütungsbericht 2025 erstmals den vollen Fünfjahreszeitraum abdecken.

Vergleichende Darstellung												
	jährliche Veränderung der Vergütung											
	2024		2023		Veränderung 2024 / 2023		Veränderung 2023 / 2022		Veränderung 2022 / 2021		Veränderung 2021 / 2020	
	in T€	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
derzeitige Vorstandsmitglieder												
Dr. Klaus Fiedler	392	368	24	6%	-50	-12%	418	-	-	-	-	-
Christian Witt	405	351	54	15%	-145	-29%	60	14%	217	99%	-	-
frühere Vorstandsmitglieder												
Bernd Hackmann	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bernd Hildebrandt	17	17	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
derzeitige Aufsichtsratsmitglieder												
Jean-Michel Richard	99	84	15	18%	15	22%	4	6%	59	995%	-	-
Dr. Dirk Michael Rothweiler	83	68	15	21%	17	32%	3	5%	1	2%	-	-
Prof. Ludger Overmeyer	52	43	9	20%	11	34%	0	0%	0	0%	-	-
Alexa Siebert	69	36	33	90%	36	-	-	-	-	-	-	-
Anka Wittenberg	69	40	29	73%	40	-	-	-	-	-	-	-
frühere Aufsichtsratsmitglieder												
Julia Kranenberg	0	13	-13	-	-23	-63%	16	81%	20	-	-	-

Ertragsentwicklung

Umsatz in T€ (Konzern)	122.890	124.337	-1.447	-1%	638	1%	30.131	32%	-2.688	-3%
EBIT in T€ (Konzern)	-2.529	3.693	-6.222	-168%	-3.086	-46%	6.720	11312%	-7.479	-99%
Jahresergebnis in T€ gem. HGB (LPKF SE)	-4.812	-1.210	-3.602	-298%	-1.210	-	-1.388	-100%	-2.414	-63%

durchschn. Vergütung der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer (FTE) in Deutschland	61	59	3	4%	5	9%	3	7%	-1	-2%
-----------------------------------	----	----	---	----	---	----	---	----	----	-----

5. AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025**Ziel-Gesamtvergütungen und Maximalvergütung**

Im April 2024 hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Bestellung von Dr. Klaus Fiedler als Vorstandsvorsitzenden bis zum 31. Dezember 2028 zu verlängern. Der Anschlussvertrag tritt am 1. Januar 2025 in Kraft. Unter Berücksichtigung des horizontalen Vergütungsvergleichs aus Februar 2024 erfolgt keine grundlegende Anpassung der Zielvergütung von Dr. Klaus Fiedler.

Mit Wirkung zum 1. April 2025 tritt Herr Peter Mümmler als Finanzvorstand mit einer Vertragslaufzeit von zunächst drei Jahren in den Vorstand ein. Die Ziel-Gesamtvergütung richtet sich nach den im Vergütungssystem definierten Rahmenbedingungen und bietet eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung. Die Begrenzungen der Vergütungen für beide Mitglieder des Vorstands bleiben gegenüber dem Geschäftsjahr 2024 unverändert. 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. Die Begrenzung der Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bleibt zudem bei 2 Mio. EUR einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands als maximale Obergrenze bezogen auf das Geschäftsjahr bestehen.

Struktur und Ziele für 2025

Das aktuelle, von der Hauptversammlung 2023 genehmigte Vergütungssystem soll im Geschäftsjahr 2025 nicht angepasst werden.

Die Höhe der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2025 beträgt unverändert 40% der gesamten variablen Zielvergütung und richtet sich nach dem individuellen Erreichungsgrad der persönlichen und Unternehmensziele. Bei den persönlichen Zielen wird ein Fokus auf ESG-Aspekte liegen. Die genauen Ziele der Kurzfristkomponente für 2025 werden im Vergütungsbericht 2025 nachträglich offengelegt.

Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) wird weiterhin einen Anteil von 60% der gesamten variablen Zielvergütung ausmachen und aus langfristigen finanziellen und ESG- Zielen, die eng mit der Unternehmensstrategie von LPKF verbunden sind, bestehen. Die Ziele ROCE, TSR und ESG bleiben 2025

in ihrer Gewichtung unverändert. Die genauen Ziel- und Schwellenwerte der LTI-Tranche für 2025 werden im Vergütungsbericht 2025 nachträglich offengelegt. Der LTI 2025 wird unter Ausnutzung des geschaffenen bedingten Kapitals zur Bedienung von Bezugsrechten als echte Aktienoptionen in Form von Performance Stock Options (PSOs) gewährt.

Garbsen, den 21.03.2025

LPKF Laser & Electronics SE

Der Vorstand

Dr. Klaus Fiedler

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Jean-Michel Richard

Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich in Textform vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber. Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen Vereinbarung in Textform.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten Erklärung in gesetzlicher Schriftform oder einer sonstigen vom Wirtschaftsprüfer bestimmten Form zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags in gesetzlicher Schriftform oder Textform darzustellen hat, ist allein diese Darstellung maßgebend. Entwürfe solcher Darstellungen sind

unverbindlich. Sofern nicht anders gesetzlich vorgesehen oder vertraglich vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie in Textform bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der in Textform erteilten Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlägen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Ein Nacherfüllungsanspruch aus Abs. 1 muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Nacherfüllungsansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtet werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist der Anspruch des Auftraggebers aus dem zwischen ihm und dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines fahrlässig verursachten Schadens, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt. Gleiches gilt für Ansprüche, die Dritte aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis gegenüber dem Wirtschaftsprüfer geltend machen.

(3) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(4) Der Höchstbetrag nach Abs. 2 bezieht sich auf einen einzelnen Schadensfall. Ein einzelner Schadensfall ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden.

(5) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der in Textform erklärten Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

(6) § 323 HGB bleibt von den Regelungen in Abs. 2 bis 5 unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit in gesetzlicher Schriftform erteilter Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte wesentliche Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen Vereinbarung in Textform umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung und elektronische Übermittlung der Jahressteuererklärungen, einschließlich E-Bilanzen, für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger Vereinbarungen in Textform die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Einheitsbewertung sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.