

## VERGÜTUNGSBERICHT

### Vergütung des Vorstands

#### *Grundzüge des Vergütungssystems*

Das System der Vorstandsvergütung bei der LPKF Laser & Electronics AG ist darauf ausgelegt, einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu geben.

*Die Vergütung des Vorstands erfolgt leistungsorientiert*

Die Gesamtstruktur der Vorstandsvergütung sowie die wesentlichen Vertrags Elemente werden vom Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics AG festgelegt und regelmäßig überprüft. Bei der Festlegung der angemessenen Vergütungshöhe der Mitglieder des Vorstands orientiert sich der Aufsichtsrat an der Größe und der Tätigkeit des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie an den Aufgaben und der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie an der Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. Dabei wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die Belegschaft abzugrenzen sind. Die Vergütung des Vorstands erfolgt leistungsorientiert und ist so bemessen, dass sie angemessen und wettbewerbsfähig ist und damit einen Anreiz für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit bietet. Das Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 5. Juni 2014 mit einer Mehrheit von 93 % gebilligt.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem erfolgsunabhängigen Fixum und variablen erfolgsbezogenen Komponenten zusammen. Diese Vergütungsbestandteile werden im Folgenden näher erläutert.

#### *Erfolgsunabhängige Komponenten*

Das erfolgsunabhängige Fixum umfasst das Grundgehalt, das in gleichen monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt wird, und Nebenleistungen. Zu den Nebenleistungen gehören ein Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie für einzelne Vorstandsmitglieder Zuschüsse zu Versicherungen, insbesondere zur Krankenversicherung und Rechtsschutzversicherung.

#### *Erfolgsbezogene Komponenten*

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen sowohl aus Long Term Incentives (LTI) als auch aus Short Term Incentives (STI).

Als Long Term Incentives werden die Vergütungsbestandteile Qualität (LTI 1), Optionen (LTI 2) und Langzeit-EBIT (LTI 3) und als Short Term Incentives (STI) die Vergütungsbestandteile EBIT (STI 1) und EBIT/Mitarbeiter (STI 2) ausgestaltet. Den Vergütungsbestandteilen LTI 1, LTI 3, STI 1 und STI 2 liegen Ziele zugrunde, deren Erreichen maßgebend ist für die Höhe des jeweiligen Vergütungsbestandteils.

#### **Short Term Incentives (STI)**

Grundlage für die Berechnung des STI 1 und des STI 2 ist die jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahres verabschiedete Unternehmensplanung, in der die Zielgrößen EBIT und EBIT je Mitarbeiter für drei verschiedene Zukunftsszenarien (Normal, Aggressiv und Defensiv) geplant werden. Eine im Geschäftsjahr erreichte Zielgröße nach dem Normal Szenario stellt dabei eine Zielerreichung nach dem in der Tabelle über die Zuwendungen dargestellten Zielwert dar und nach dem Defensiv-Szenario eine Zielerreichung von 0 % (Minimum). Die in der Tabelle abgebildete maximale Zielerreichung (Maximum) ergibt sich, wenn das geplante Aggressiv-Szenario um mindestens 20 % übertroffen wird. Den Szenarien liegen anspruchsvolle Ziele zugrunde, so dass der Maximalwert nur durch eine deutliche Zielübererfüllung erreicht werden kann. Zwischen den einzelnen Werten wird linear interpoliert. Bei einem negativen EBIT im Folgejahr findet unter bestimmten Voraussetzungen eine nachträgliche Berücksichtigung des Verlusts statt.

### Long Term Incentives (LTI)

Die Sicherung der Produktqualität auf höchstem Niveau gehört zu den strategischen Handlungsfeldern der LPKF Laser & Electronics AG. Das LTI 1 (Qualität), welches auf drei Jahre angelegt ist, bemisst sich nach der Erreichung dieser Qualitätsvorgaben. Ziel ist es, die im Geschäftsjahr 2013 ermittelte Fehlerquote im Konzern bis Ende 2016 um 50 % zu senken und dieses verbesserte Niveau in der Folge zu halten. Zur Berechnung der Zielerreichung wird auf eine Durchschnittsbetrachtung in dem Zeitraum von drei Jahren abgestellt. Wird die Fehlerquote nicht verringert, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Die Zielerreichung wird durch lineare Interpolation zwischen dem Ausgangswert und dem Minimalwert der Fehlerquote ermittelt.

Für die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile LTI 1 (Qualität) leistet die Gesellschaft zum Ende eines jeden Geschäftsjahres Vorauszahlungen, die sich nach dem Grad der Zielerreichung der Fehlerquote zum Ende des Geschäftsjahres bemessen. Übersteigen die unter den Zuflüssen ausgewiesenen Vorauszahlungen den variablen Vergütungsanspruch aus dem LTI 1, haben die Vorstandsmitglieder den überzahlten Betrag zu erstatten.

Als LTI 2 (Optionen) wurde ein sogenannter Langfrist-Bonus-Plan etabliert. Einzelheiten sind in den Planbedingungen geregelt, die Teil der vertraglichen Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern sind. Entscheidende Faktoren für die Höhe des LTI 2 sind die Entwicklung der EBIT-Marge des LPKF-Konzerns sowie die Entwicklung des Aktienkurses. Das LTI 2 ist damit direkt an die Verfolgung der Konzernziele eines profitablen Wachstums und einer langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts gekoppelt.

Im Einzelnen stellt sich die Gestaltung des LTI 2 wie folgt dar: Für einen vertraglich festgelegten Zuteilungswert, der für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Ingo Bretthauer T€ 50 und die Vorstandsmitglieder Kai Bentz, Dr. Christian Bieniek und Bernd Lange T€ 25 beträgt, werden den Vorstandsmitgliedern fiktiv Aktien zugeteilt, sogenannte virtuelle Aktien. Die Anzahl der einem Vorstandsmitglied gewährten virtuellen Aktien ergibt sich aus dem festgelegten Zuteilungswert, dividiert durch den durchschnittlichen Aktienschlusskurs der LPKF Laser & Electronics AG der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem 1. Januar des Zuteilungsjahres. Nach Ablauf eines vierjährigen Performancezeitraums haben die Berechtigten erstmalig Anspruch auf einen zu ermittelnden Auszahlungsbetrag, der wiederum von der finalen Anzahl virtueller Aktien abhängig ist. Die Anzahl finaler virtueller Aktien ergibt sich aus der Multiplikation der vorläufigen virtuellen Aktien mit einem Performancefaktor, der von der durchschnittlichen EBIT-Marge des LPKF-Konzerns während des maßgeblichen Performancezeitraums bestimmt wird. Aus der Multiplikation der finalen virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der LPKF Laser & Electronics AG der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ende des maßgeblichen Performancezeitraums ergibt sich wiederum der Auszahlungsbetrag. Dieser ist auf das Dreifache des Zuteilungswerts begrenzt, dies ist das in der Tabelle über die Zuwendungen dargestellte Maximum. Verzichten die Berechtigten auf eine Auszahlung nach dem vierjährigen Performancezeitraum, können sie den Auszahlungsbetrag nach einem fünf- oder sechsjährigen Performancezeitraum beziehen. Voraussetzung für eine Auszahlung aus dem Langfrist-Bonus-Plan ist ein Eigeninvestment in Form von Aktien der LPKF Laser & Electronics AG, welches mindestens der Hälfte des Zuteilungswerts entsprechen muss.

In den Vorstandsverträgen ab 2016 wurde eine weitere langfristige Vergütungskomponente, das LTI 3 (Langzeit-EBIT) aufgenommen, welche zukünftig das STI 2 ablösen soll. Die jährlichen Auszahlungen bemessen sich nach der Zielerreichung gemäß dem STI 1 (EBIT) für das jeweilige Geschäftsjahr, das vor dem Geschäftsjahr liegende und das davor liegende Geschäftsjahr.

### Begrenzung

Die einzelnen variablen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile sind jeweils der Höhe nach begrenzt (Cap). Für den Vergütungsbestandteil STI 1 erfolgt eine Zahlung grundsätzlich nur dann, wenn das



Konzern-EBIT mindestens € 9 Mio. erreicht (Floor). In den Vorstandsverträgen ab 2016 wird dieser Floor durch eine EBIT-Marge in Höhe von mindestens 5 % abgelöst. Dieser Floor wurde für Dr. Brett-hauer einmalig für das Geschäftsjahr 2017 ebenfalls vereinbart, um für alle Mitglieder des Vorstands die gleichen Ziele bei der Bemessung der Vergütung zugrunde zu legen.

Aufgrund der wirtschaftlichen Situation haben sich Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2017 auf eine Reduktion der variablen Vergütung geeinigt.

So wurde vereinbart, dass bei einer EBIT-Marge von weniger als 5 % aus keiner der variablen Vergütungskomponenten ein Anspruch entsteht. Darüber hinaus wurde die Berechnung des STI 1 EBIT verändert, sodass sich bei ansonsten gleichen operativen Ergebnissen niedrigere Werte als nach den bisherigen vertraglichen Regelungen ergeben: Im Bereich des Aggressiv-Szenarios bis 5 % EBIT-Marge wird linear abgeschmolzen, sodass bei 5 % EBIT-Marge die Zielerreichung 0 % beträgt. Der sich so ergebende vorläufige Tantiemewert wird anschließend um 20 % reduziert und ergibt dann den endgültigen Betrag des STI 1 EBIT.

#### Wert der Zuwendungen im Berichtsjahr

Der Vorstand der LPKF Laser & Electronics AG hat für das Geschäftsjahr 2016 auf die erfolgsbezogenen Komponenten seiner Vergütung verzichtet. Damit leisten die Vorstandsmitglieder einen persönlichen Beitrag zu den laufenden Kostensenkungsmaßnahmen von LPKF.

Für das Berichtsjahr 2016 sind die verbleibenden Zuwendungen in der nachfolgenden Tabelle dargestellt, ergänzt um die Werte, die im Minimum und im Maximum erreicht werden können. Die in der Vergangenheit gewährten mehrjährigen variablen Vergütungen werden nach verschiedenen Plänen und unter Nennung der jeweiligen Laufzeiten aufgeschlüsselt. Für das LTI 1 ist der Zielwert eines mittleren Wahrscheinlichkeitsszenarios und für das LTI 2 der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung angegeben. Dieser wurde mithilfe eines Optionspreismodells nach Black/Scholes ermittelt.

ZUWENDUNGEN (PLAN)	Dr. Ingo Bretthauer Vorstandsvorsitzender CEO				Bernd Lange Vorstand CTO				Kai Bentz Vorstand CFO				Dr.-Ing. Christian Bieniek Vorstand COO				Gesamt
	2015	2016	(Min)	(Max)	2015	2016	(Min)	(Max)	2015	2016	(Min)	(Max)	2015	2016	(Min)	(Max)	
in T€																	
Festvergütung <sup>1</sup>	325	325	325	325	243	243	243	243	203	213	213	213	210	210	210	210	991
Nebenleistungen	38	40	40	40	22	23	23	23	18	20	20	20	20	20	20	20	103
<b>Summe</b>	<b>363</b>	<b>365</b>	<b>365</b>	<b>365</b>	<b>265</b>	<b>266</b>	<b>266</b>	<b>266</b>	<b>221</b>	<b>233</b>	<b>233</b>	<b>233</b>	<b>230</b>	<b>230</b>	<b>230</b>	<b>230</b>	<b>1.094</b>
<b>Einjährige variable Vergütung</b>																	
STI 1 EBIT	152	152	0	203	94	94	0	156	79	79	0	138	79	79	0	158	404
STI 2 EBIT / Mitarbeiter	49	49	0	81	38	38	0	63	32	32	0	55	32	n/a	n/a	n/a	119
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>																	
LTI 1 Qualität (3 Jahre)	73	73	0	122	56	56	0	94	47	47	0	83	47	47	0	79	223
LTI 2 Optionen 2015 (4 Jahre)	66	n/a	n/a	n/a	33	n/a	n/a	n/a	33	n/a	n/a	n/a	33	n/a	n/a	n/a	n/a
LTI 2 Optionen 2016 (4 Jahre)	n/a	50	0	150	n/a	25	0	75	n/a	25	0	75	n/a	25	0	75	125
LTI 3 Langzeit EBIT (3 Jahre)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	55	0	79	55
Sonstiges																	
<b>Summe</b>	<b>340</b>	<b>324</b>	<b>0</b>	<b>556</b>	<b>221</b>	<b>213</b>	<b>0</b>	<b>388</b>	<b>191</b>	<b>183</b>	<b>0</b>	<b>351</b>	<b>191</b>	<b>206</b>	<b>0</b>	<b>391</b>	<b>926</b>
Versorgungsaufwand <sup>1</sup>	0	0	0	0	7	7	7	7	7	7	7	7	0	0	0	0	14
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>703</b>	<b>689</b>	<b>365</b>	<b>921</b>	<b>493</b>	<b>486</b>	<b>273</b>	<b>660</b>	<b>419</b>	<b>423</b>	<b>240</b>	<b>591</b>	<b>421</b>	<b>436</b>	<b>230</b>	<b>621</b>	<b>2.034</b>

<sup>1</sup> Der Versorgungsaufwand ist vertraglich ein Teil der Festvergütung.

### Zuflüsse für das Berichtsjahr

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des DCGK sind die Festvergütung und Nebenleistungen in der nachfolgenden Tabelle angegeben. Durch den Verzicht der Vorstandsmitglieder auf die erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2016 ergeben sich weder Zuflüsse aus den einjährigen variablen Vergütungsbestandteilen noch aus mehrjährigen variablen Vergütungen, da keine der Planlaufzeiten des LTI 2 im Berichtsjahr endete. Den Empfehlungen des DCGK folgend, entspricht der Versorgungsaufwand den zugesagten Beiträgen zur Altersvorsorge, obwohl diese keinen Zufluss im engeren Sinne darstellen.

Die derzeit aktiven Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2016 für ihre Tätigkeit eine Gesamtvergütung in Höhe von T€ 1.108 (2015: T€ 1.462). Davon entfielen T€ 1.094 auf die fixen Gehaltsbestandteile inklusive Nebenleistungen, die im Berichtsjahr 2016 vollständig zur Auszahlung kamen.

Auf die variablen Vergütungsbestandteile entfielen insgesamt T€ 0.

ZUFLÜSSE (IST)	Dr. Ingo Bretthauer Vorstandsvorsitzender CEO		Bernd Lange Vorstand CTO		Kai Bentz Vorstand CFO		Dr.-Ing. Christian Bieniek Vorstand COO		Gesamt
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	
in T€									
Festvergütung	325	325	243	243	203	213	210	210	991
Nebenleistungen	38	40	22	23	18	20	20	20	103
<b>Summe</b>	<b>363</b>	<b>365</b>	<b>265</b>	<b>266</b>	<b>223</b>	<b>233</b>	<b>230</b>	<b>230</b>	<b>1.094</b>
<b>Einjährige variable Vergütung</b>									
STI 1 EBIT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STI 2 EBIT / Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>									
LTI 1 Qualität (3 Jahre)	117	0	94	0	79	0	79	0	0
LTI 2 Optionen (4 Jahre)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstiges									
<b>Summe</b>	<b>117</b>	<b>0</b>	<b>94</b>	<b>0</b>	<b>79</b>	<b>0</b>	<b>79</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Versorgungsaufwand	0	0	7	7	7	7	0	0	14
<b>Gesamtvergütung gem. DCGK (Zufluss)</b>	<b>480</b>	<b>365</b>	<b>366</b>	<b>273</b>	<b>307</b>	<b>240</b>	<b>309</b>	<b>230</b>	<b>1.108</b>
Aktienbasierte Vergütung gem. HGB / DRS 17 (für LTI 2 Optionen)	66	0	33	0	33	0	33	0	0
<b>Gesamtbezüge gem. HGB / DRS 17 (Zufluss)</b>	<b>551</b>	<b>365</b>	<b>399</b>	<b>273</b>	<b>340</b>	<b>240</b>	<b>342</b>	<b>230</b>	<b>1.108</b>

### Zusagen an Mitglieder des Vorstands bei Beendigung der Tätigkeit

Mit den Mitgliedern des Vorstands sind für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, unabhängig davon, ob es sich um eine reguläre oder eine vorzeitige Beendigung handelt, nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Entschädigung in Höhe von 50% des zuletzt durchschnittlich bezogenen monatlichen Grundgehalts für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von zwölf Monaten vorsehen, es sei denn, das Vorstandsmitglied tritt in den Ruhestand ein.

Endet die Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds vorzeitig, weil dieses während der Laufzeit seines Dienstvertrags verstirbt, so ist die feste monatliche Vergütung auf die Dauer von sechs Monaten an die Erben fortzuzahlen.

Leistungsorientierte Pensionszusagen der Gesellschaft für die amtierenden Mitglieder des Vorstands bestehen nicht. Für die Mitglieder des Vorstands Kai Bentz und Bernd Lange wurden Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge abgeschlossen. Hierbei handelt es sich um beitragsorientierte Zusagen. Eine Pensionsrückstellung ist hier nicht zu bilden.

Weitere Regelungen und Zusagen im Zusammenhang mit einem vorzeitigem oder regulären Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds bestehen nicht.

#### *Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands*

Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionszusagen (Alters-, Berufsunfähigkeits- und Witwenrente) in Höhe von T€ 511 (Vorjahr: T€ 520), für die Rückstellungen in entsprechender Höhe gebildet wurden.

An Ruhegehältern für ein ehemaliges Vorstandsmitglied wurden in 2016 T€ 17 (Vorjahr: T€ 17) ausbezahlt.

#### *Aktienbestände von Organmitgliedern*

Die Verteilung der Aktienbestände der Organmitglieder stellt sich wie folgt dar:

	31.12.2016	30.09.2016	30.06.2016	31.03.2016
<b>Vorstand</b>				
Dr. Ingo Bretthauer	60.000	60.000	60.000	60.000
Bernd Lange	35.000	35.000	35.000	35.000
Kai Bentz	17.600	17.600	17.600	17.600
Dr.-Ing. Christian Bieniek	1.500	1.500	1.500	1.500
<b>Aufsichtsrat</b>				
Dr. Heino Büsching	10.000	10.000	10.000	10.000
Bernd Hackmann	125.600	125.600	125.600	125.600
Prof. Dr.-Ing. Erich Barke	2.000	2.000	2.000	2.000

#### *Vergütung des Aufsichtsrats*

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Grundvergütung, die von der Hauptversammlung durch Beschluss festgelegt wird und zahlbar ist nach Ablauf des Geschäftsjahres. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten und der Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag der festen Grundvergütung. Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 2. Juni 2016 wurde ab 1. Januar 2017 die feste Grundvergütung auf T€ 32 festgesetzt.

Eine erfolgsorientierte Vergütung entfällt erstmals für das am 1. Januar 2016 begonnene Geschäftsjahr durch Beschluss der Hauptversammlung vom 2. Juni 2016.



Die Vergütung des Aufsichtsrats stellt sich wie folgt dar:

in T€		Dr. Heino Büsching (Vorsitzender)	Bernd Hackmann	Prof. Dr.-Ing. Erich Barke	Gesamtsumme
Fixvergütung	2016	80	60	40	180
	2015	80	60	40	180
Variable Vergütung	2016	0	0	0	0
	2015	2	2	2	6
Summe Vergütung	2016	80	60	40	180
	2015	82	62	42	186

#### Aufsichtsratsmitglieder

Dr. Heino Büsching (Vorsitzender)	Rechtsanwalt / Steuerberater bei CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Hamburg
Bernd Hackmann (stellvertretender Vorsitzender)	Berater von Technologieunternehmen vormals: Vorstandssprecher der LPKF Laser & Electronics AG Aufsichtsratsvorsitzender der Viscom AG, Hannover Aufsichtsratsmitglied der SLM Solutions Group AG, Lübeck
Prof. Dr.-Ing. Erich Barke	pensionierter Professor der Leibniz Universität, Hannover vormals: Präsident der Leibniz Universität, Hannover Aufsichtsratsmitglied in folgenden Gesellschaften: Esso Deutschland GmbH, Hamburg ExxonMobil Central Europe Holding GmbH, Hamburg hannoverimpuls GmbH, Hannover Solvay GmbH, Hannover