



Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht 2017
nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex DNK

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen	3
1 Strategie.....	4
1.1 Strategische Analyse und Maßnahmen.....	4
1.2 Wesentlichkeit.....	5
1.3 Ziele	5
1.4 Tiefe der Wertschöpfung	6
2 Prozessmanagement	7
2.1 Verantwortung.....	7
2.2 Regeln und Prozesse.....	7
2.3 Kontrolle	7
2.4 Leistungsindikator zu Kriterien 2.1 – 2.3.....	8
2.5 Anreizsysteme	9
2.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 2.5	10
2.7 Beteiligung von Anspruchsgruppen	10
2.8 Leistungsindikator zu Kriterium 2.7.....	11
2.9 Innovations- und Produktmanagement	12
2.10 Leistungsindikator zu Kriterium 2.9.....	13
3 Umwelt	14
3.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	14
3.2 Ressourcenmanagement.....	14
3.3 Leistungsindikatoren zu Kriterien 3.1 – 3.2.....	14
3.4 Klimarelevante Emissionen	15
3.5 Leistungsindikatoren zu Kriterium 3.4	15
4 Gesellschaft.....	17
4.1 Arbeitnehmerrechte.....	17
4.2 Chancengerechtigkeit.....	17
4.3 Qualifizierung	18
4.4 Leistungsindikatoren zu Kriterien 4.1 - 4.3.....	19
4.5 Menschenrechte	20
4.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.5	20
4.7 Gemeinwesen.....	21
4.8 Leistungsindikator zu Kriterium 4.7.....	21
4.9 Politische Einflussnahme.....	21
4.10 Leistungsindikator zu Kriterium 4.9.....	22
4.11 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	22
4.12 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.11	23

Allgemeine Informationen

Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte:

Die LPKF Laser & Electronics AG (LPKF AG) entwickelt und produziert Systeme zur Materialbearbeitung. Das Maschinenbauunternehmen gehört aufgrund seiner Technologieführerschaft in einigen Bereichen der Mikromaterialbearbeitung mit dem Laser zu den führenden Lasertechnologieunternehmen weltweit. Die besonderen Kompetenzen des LPKF-Konzerns liegen in den Gebieten Lasertechnologie und Optik, Präzisionsantriebstechnik, Steuerungstechnik und Software sowie Werkstofftechnologie. Laseranlagen von LPKF werden vor allem in der Elektronikindustrie, in der Kunststofftechnik und bei der Herstellung von Solarzellen eingesetzt. In vielen Bereichen lösen die von uns entwickelten innovativen Prozesse etablierte Verfahren ab. Die LPKF AG ist im Prime Standard der Deutschen Börse notiert.

Ergänzende Anmerkungen:

Die Angaben in dieser Erklärung beziehen sich teilweise auf den [Geschäftsbericht 2017](#) des LPKF-Konzerns. Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die Informationen auf die LPKF Laser & Electronics AG sowie ihre sämtlichen Tochterunternehmen.

Der Konzernabschluss und der zusammengefasste Lage- und Konzernlagebericht werden jährlich durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft. Weitere regelmäßige Prüfungen erfolgen im Rahmen verschiedener Zertifizierungen der LPKF AG und ihrer Tochtergesellschaften, beispielsweise zum Qualitätsmanagement.

*Hinweis zu den Leistungsindikatoren: Die berichteten Leistungsindikatoren sind unternehmenseigene Kennzahlen, lehnen sich aber an den Berichtsstandard GRI (Global Reporting Initiative) G4 an.

Mit dieser Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex entsprechen wir auch dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz und geben den Gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 289c HGB ab. Alle Links in diesem Bericht sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Konzernberichts.

1 Strategie

1.1 Strategische Analyse und Maßnahmen

LPKF versteht unter Nachhaltigkeit, verantwortungsvoll zu handeln, um dauerhaft wirtschaftlichen Erfolg sowie ökologischen und sozialen Fortschritt zu erzielen und die Zukunft des Unternehmens zu sichern. Diese unternehmerische Verantwortung ist in unserer Unternehmensstrategie festgelegt. Zur Umsetzung dieser Strategie wurden im Management Handbuch konkrete Maßnahmen formuliert, z. B.

- mindestens einmal jährliche Weiterentwicklung der Unternehmenspolitik, der Konzernstrategie und der Langfristplanung durch den Vorstand, zusammen mit den Geschäftsfeldleitern und den Geschäftsführern der Tochterunternehmen sowie Abstimmung mit dem Aufsichtsrat,
- regelmäßiges Messen und Prüfen der Ergebnisse von Prozessen des Managementsystems,
- regelmäßige interne Audits,
- jährliche Managementbewertung anhand von aus der Strategie abgeleiteten Zielvereinbarungen für Führungskräfte.

Das Integrierte Managementsystem der LPKF AG nach DIN EN ISO 9001 und DIN ISO 45001 (Management Handbuch) beschreibt das Zusammenwirken der Unternehmensprozesse sowie die Anforderungen an Führungskräfte, Produkte und Dienstleistungen. Regelmäßige interne und externe Audits werden zur Überprüfung der im Management Handbuch festgelegten Standards durchgeführt. Zusätzlich verpflichtet der [LPKF Compliance Kodex](#) alle Mitarbeiter dazu, sich jederzeit und überall an geltende Gesetze zu halten, ethische Grundwerte zu respektieren und nachhaltig zu handeln. In Bezug auf die Corporate Governance orientiert sich LPKF am Deutschen Corporate Governance Kodex. Das [Leitbild](#) des LPKF-Konzerns „Success is Teamwork“ ist ebenfalls integraler Bestandteil der Konzernstrategie und steht allen Mitarbeitern an allen Standorten zur Verfügung. Es beinhaltet wichtige Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung insbesondere in den Bereichen Wertschöpfung, Beschäftigte, Umwelt und Gesellschaft.

Als Technologiekonzern agiert LPKF in einem dynamischen Marktumfeld. Sich verändernde Technologielandschaften und neue Marktbedürfnisse eröffnen ständig neue Chancen. Bauteile werden immer kleiner, komplexer und präziser. Die fortschreitende Miniaturisierung und die zunehmende Verwendung nanoskaliger Materialien erhöhen die Komplexität der Bauteile und erfordern neuartige Bearbeitungsverfahren. Lasergestützte Verfahren werden hierbei einen entscheidenden Beitrag leisten. Diese Chancen systematisch zu erkennen und zu nutzen, ist ein wichtiger Faktor für das nachhaltige Wachstum des LPKF-Konzerns. Im Rahmen des Chancenmanagements werden neue Märkte und Anwendungsfelder intensiv beobachtet, Marktanalysen regelmäßig ausgewertet und die Ausrichtung des Produktportfolios überprüft.

Chancen für die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung bestehen insbesondere bei den umweltfreundlichen Anwendungen der Lasertechnologie. Sie steht insgesamt für geringere Werkzeugkosten und einen energieeffizienten Betrieb. In einigen Bereichen werden chemische Verfahren verdrängt. Somit leisten wir einen aktiven Beitrag zur Reduzierung von Ausschuss und Abfall bei unseren Kunden. Mit unseren Systemen zur Strukturierung von Solarzellen helfen wir dabei, dass Solarzellen bei der Energiegewinnung noch wirtschaftlicher eingesetzt werden können.

Den Chancen stehen Risiken im Bereich der Entwicklung von neuen laserbasierten Technologien gegenüber. Der Umgang mit Laserquellen als Werkzeug birgt Gefahren für den Anwender. Aus diesem Grund hat die Arbeitssicherheit bei LPKF einen sehr hohen Stellenwert. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig von einem internen Laserschutzbeauftragten über alle möglichen Gefahren im Zusammenhang mit Laserquellen geschult.

1.2 Wesentlichkeit

Die LPKF AG ist ein hoch spezialisierter, international aufgestellter Maschinenbauer und in einem breitgefächerten gesellschaftlichen Umfeld aktiv. Durch die verschiedenen Produktsegmente beschäftigen wir uns mit einer Vielzahl von Bereichen wie der Elektronikindustrie, der Medizintechnik, der Automobilindustrie und der Solarindustrie. Obwohl unsere Geschäftstätigkeit generell nur geringe Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte hat, haben sich im Zuge der Entwicklung unseres Managementsystems folgende Nachhaltigkeitsaspekte als verhältnismäßig relevant für die Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens herausgestellt:

- Wertschöpfung – Auswirkung auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und seiner Kunden
- Beschäftigte – Auswirkung auf Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit
- Gesellschaft – Auswirkung auf einen verantwortlichen nachbarschaftlichen Umgang an den Standorten
- Umwelt – Auswirkung auf Natur und Ressourcen

Informationen zu Chancen und Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit wurden unter Punkt 1.1 erläutert. Für die vier genannten besonderen Nachhaltigkeitsaspekte sowie für die Fehlerquote haben wir uns die unter Punkt 1.3 genannten strategischen Ziele gesetzt.

1.3 Ziele

Die LPKF AG hat sich bezüglich der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte folgende Ziele gesetzt:

Wertschöpfung:

Wir wollen den Kundennutzen erhöhen, Innovationen treiben und die Effizienz steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir in 2016 12,5 % unseres Umsatzes in Forschung und Entwicklung investiert. Im Geschäftsjahr 2017 beliefen sich die F&E-Investitionen auf 10,9 %. Unser Ziel für die kommenden Jahre ist die Bereitstellung eines F&E-Budgets von mindestens 10 % der Umsatzerlöse. Die Erreichung des Ziels wird durch die Ermittlung der Kennzahl im Rahmen der Aufstellung des Jahresabschlusses kontrolliert.

Beschäftigte:

Wir wollen ein attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber sein. Unsere hochmotivierten Mitarbeiter sind die Basis für die Zukunft des LPKF-Konzerns. Die Erfahrung und das spezielle Wissen der Menschen, die bei LPKF weltweit arbeiten, ermöglichen es uns, innovative Technologien in teilweise hart umkämpften Märkten erfolgreich anzubieten. Daher sind Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung unabdingbar für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Eine weitere Systematisierung der wesentlichen Prozesse im Personalbereich ist ein Arbeitsschwerpunkt im LPKF-Konzern. Im Rahmen einer jährlichen Überprüfung der Prozesse im Personalbereich wird der Stand der Zielerreichung kontrolliert.

Gesellschaft:

Wir engagieren uns im Rahmen unserer Möglichkeiten an den verschiedenen Standorten des Unternehmens. Ziel ist es, als aktives wertvolles Mitglied der Gesellschaft und verantwortungsbewusster Nachbar zu agieren und wahrgenommen zu werden. Für dieses Engagement wurde kein konkret messbares Ziel festgelegt. Die Überprüfung, wie LPKF wahrgenommen wird, ergibt sich beispielsweise aus einer Vielzahl an Gesprächen und der regelmäßigen Sichtung von Presseartikeln.

Umwelt:

Wir streben an, Natur und Ressourcen bei allen unternehmerischen Aktivitäten zu schützen. Zum einen treiben wir die Ablösung chemischer Produktionsverfahren durch Lasertechnologie weiter voran, zum anderen fördern wir im Solarbereich die wirtschaftliche Nutzung erneuerbarer Energien. Ziel ist es auch, bei Investitionen in Gebäude und Anlagen immer sämtliche Möglichkeiten der Energieeinsparung abzuwägen. Aufgrund der geringfügigen ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit wurden keine konkret messbaren Ziele für diesen Aspekt festgelegt.

Fehlerquote:

Die Fehlerquote wird gemessen als das Verhältnis von Fehlerkosten zum Umsatz und gehört bei LPKF zu den steuerungsrelevanten Kennzahlen. Fehlerkosten umfassen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Erfüllung von Gewährleistungsverpflichtungen. 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. Die Fehlerquote hat sich seit 2013 wie folgt entwickelt:

2013: 100

2014: 71

2015: 60

2016: 73

2017: 78

1.4 Tiefe der Wertschöpfung

Die Wertschöpfungskette bei LPKF beginnt bei der Beschaffung und setzt sich fort über Forschung & Entwicklung, Vertrieb und Marketing, Produktion, Auftragsabwicklung, Logistik, Service und Inbetriebnahmen, bis hin zum Kunden. Direkten Einfluss können wir nur auf die internen Prozesse sowie auf die direkten Zulieferer und Kunden nehmen.

Von unseren Lieferanten fordern wir verantwortliches Handeln in Bezug auf Umweltschutz, Arbeitnehmerrechte und Korruptionsvermeidung. Unsere Einkaufsbedingungen verpflichten sie dazu, Zwangs- und Kinderarbeit zu ächten, international anerkannte Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie Umweltstandards und Antikorruptionsvorschriften einzuhalten. In Reaktion auf den US-amerikanischen Dodd-Frank-Act erwarten wir von unseren Lieferanten, in einer Selbstauskunft die Verwendung sogenannter „Konfliktminerale“ auszuschließen. Zur Integration unternehmerischer Verantwortung in die operativen Einkaufsprozesse wird ein Code of Conduct für Lieferanten entwickelt und eingeführt, der unseren Umgang mit den Geschäftspartnern regelt.

Der vorgelagerte Teil der Lieferkette und die damit verbundenen Prozessschritte sind für uns nicht flächig zu überwachen oder zu kontrollieren. Da keine vertragliche Beziehung zwischen LPKF und den Unterlieferanten besteht, ist hier ein Eingriff auch rechtlich nicht möglich. Wir weisen deshalb unsere direkten Lieferanten darauf hin, ihre Vorlieferanten entsprechend zu sensibilisieren und zu verpflichten.

LPKF exportiert ca. 90 % der Waren ins Ausland. Um auszuschließen, dass Kunden aus sog. „Embargo-Ländern“ beliefert werden, wurde ein Ausführverantwortlicher benannt, der die innerbetriebliche Exportkontrolle überwacht und verantwortet. Diese Funktion kann nur durch eine Person der Geschäftsführung übernommen werden. Der Ausführverantwortliche überträgt diese Aufgaben an

den Bereich der Exportkontrolle und wird von dieser über jegliche Änderungen informiert. Der Exportkontrollbeauftragte ist verantwortlich für die Weitergabe aller relevanten Informationen an die Abteilungen. Zusätzlich hat LPKF das Kundenmanagementsystem durch eine spezielle Software ergänzt, die ein regelmäßiges Sanktionslisten-Screening durchführt.

2 Prozessmanagement

2.1 Verantwortung

Sämtliche Nachhaltigkeitsthemen sind bei LPKF auf Vorstandsebene verankert. Zum Ressort des Vorstands Operations (COO) gehören alle umweltrelevanten Themen, der Kaufmännische Vorstand (CFO) verantwortet u. a. die Personalthemen im Konzern, der Technische Vorstand (CTO) die produktrelevanten Themen wie z. B. die Produktsicherheit. Der Gesamtvorstand legt in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat die Konzernstrategie und die darin enthaltenen Aussagen zu Nachhaltigkeitsthemen fest.

Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsthemen in verschiedenen Abteilungen des Unternehmens bearbeitet und überprüft, z. B. Produktentwicklung, Qualitätsmanagement, Human Resources, Einkauf, Organisation, Vertriebsassistentz, Innovation, Legal und Kommunikation. 2017 wurde aus Vertretern dieser Abteilungen ein Nachhaltigkeitsteam gegründet. Das Nachhaltigkeitsteam bündelt abteilungsübergreifend Informationen zum Thema und ist auch für die Erstellung dieses CSR-Berichts zuständig.

2.2 Regeln und Prozesse

Zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im operativen Geschäft wurden Regeln und Prozesse unter anderem in folgenden Dokumenten festgelegt: Strategiepapier, [LPKF-Leitbild](#), Risikomanagementhandbuch, Managementhandbuch, Prozessbeschreibungen, Arbeitsanweisungen, [Compliance-Kodex](#), Deutscher Corporate Governance Kodex und LPKF-Führungsgrundsätze. Auf der Strategiesitzung 2017 haben Vorstand und Aufsichtsrat der LPKF AG die unternehmerische Verantwortung im Strategiepapier 2018+ definiert. Die Verantwortung für die Berichterstattung liegt im Bereich Corporate Communications.

2.3 Kontrolle

Die nicht-finanziellen Aspekte der Nachhaltigkeit, wie z.B. Führung, Planung sowie Arbeitsschutz, sind Teil des Integrierten Managementsystems und unterliegen somit der regelmäßigen Kontrolle durch die dafür vom Vorstand ernannten Qualitätsmanagement-Beauftragten, Arbeitsschutzmanagement-Beauftragten und Risikomanagement-Beauftragten sowie externer Audits. Steuerungsrelevante Kennzahlen unterliegen der jährlichen Überprüfung durch den Jahresabschluss. Ebenso wie die aktuelle Risikosituation werden sie monatlich ermittelt und berichtet. Unterschiedliche Gremien sowie der Vorstand und der Aufsichtsrat befassen sich monatlich mit Kennzahlen und Risiken.

Zur Gewährleistung des langfristigen Fortbestands des LPKF-Konzerns sowie von konstanten bzw. wachsenden Erträgen kommt einem wirksamen und effizienten Risikomanagementsystem (RMS) eine maßgebliche Bedeutung zu. Das RMS soll sicherstellen, dass Risiken für die zukünftige Entwicklung des LPKF-Konzerns frühzeitig von jedem unserer Mitarbeiter erkannt und in systematischer, nachvollziehbarer Weise an die zuständigen Entscheidungsträger im Unternehmen kommuniziert werden. Durch die rechtzeitige Kommunikation von Risiken an die verantwortlichen Mitarbeiter soll gewährleistet werden, dass angemessene Maßnahmen zum Umgang mit den erkannten Risiken ergriffen und Schäden abgewendet werden. Im Risikomanagementhandbuch wird das Verständnis und die Prinzipien zum Umgang mit Risiken bei der LPKF AG und wesentlicher

Tochtergesellschaften dokumentiert, ebenso wie die Aufbau- und Ablauforganisation des vom Vorstand eingerichteten RMS. Das Risikofrüherkennungssystem wird regelmäßig durch den Jahresabschlussprüfer geprüft. Für den Berichtszeitraum ergab die Prüfung, dass das konzernumfassend installierte Risikofrüherkennungssystem seine Aufgaben erfüllt, den aktienrechtlichen Anforderungen genügt und geeignet ist, Entwicklungen, die den Fortbestand der Gesellschaft gefährden, frühzeitig zu erkennen.

2.4 Leistungsindikator zu Kriterien 2.1 – 2.3

Das aktuell gültige [Leitbild](#) der LPKF AG, das generelle Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards festlegt, wurde im Jahr 2009 für den LPKF-Konzern entwickelt und seitdem regelmäßig überprüft und fortgeschrieben.

Das Leitbild „Success is Teamwork“ umfasst folgende 9 Punkte:

1. Unser gesamtes Handeln ist auf den Erfolg unserer Kunden gerichtet.

Wir stellen den Nutzen für die Kunden in den Mittelpunkt unserer Arbeit. Alle unsere Aktivitäten und Entscheidungen sind darauf gerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit der Kunden durch technologischen Vorsprung und Kosteneinsparungen zu erhöhen.

2. Wir nutzen Erfolg zur nachhaltigen Stärkung von LPKF.

Die nachhaltige Stärkung des Unternehmens liegt im Interesse unserer Kunden, unserer Geschäftspartner, aller Mitarbeiter und Aktionäre. Die Ertragsstärke und somit der Unternehmenswert hängen maßgeblich von unserer Fähigkeit ab, neue Chancen wahrzunehmen und auf Herausforderungen zu reagieren. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt daher der Stärkung der finanziellen und innovativen Ressourcen des Unternehmens und seiner Ertragskraft.

3. Wir konzentrieren uns auf technologische Spitzenpositionen.

LPKF ist ein Technologiekonzern. Mit Fokus auf unsere Kernkompetenzen gestalten wir technologischen Fortschritt und erlangen Spitzenpositionen im Markt. Wir konzentrieren unsere Aktivitäten auf Produkte, mit denen wir Marktführer oder mindestens die Nummer zwei im Markt werden können.

4. Wir arbeiten partnerschaftlich und international.

Partnerschaftliches und faires Denken und Handeln prägen unser Verhältnis zu Kunden, Lieferanten und Vertretern ebenso wie die persönlichen Arbeitsbeziehungen der Mitarbeiter innerhalb des LPKF-Konzerns. Als Mitarbeiter eines international tätigen Konzerns bemühen wir uns um das Verständnis anderer Kulturen und Denkweisen und stellen die gemeinsamen Interessen in den Vordergrund.

5. Wir liefern Qualität.

Hohe Qualität unserer Produkte ist eine Voraussetzung für zufriedene Kunden. Jeder Mitarbeiter trägt Verantwortung für die Qualität unserer Leistung für den Kunden. LPKF fördert die Qualifikation der Mitarbeiter als wichtigen Qualitätsfaktor.

6. Wir leisten unseren Beitrag zur Erhaltung der Umwelt.

Mit laserbasierten Verfahren leisten wir einen aktiven Beitrag zur Reduzierung von Abfall. Wir gestalten unsere Produkte und unsere internen Prozesse umweltbewusst.

7. Wir tragen für Gesundheit und Wohlbefinden aller Kollegen Sorge.

Gesundheit und Wohlbefinden bilden die Basis für erfolgreiches Handeln. Daher widmen wir der Gesunderhaltung und der Arbeitssicherheit ein besonderes Augenmerk.

8. Wir streben kontinuierlich nach Verbesserungen.

Wir geben uns niemals mit dem Status Quo zufrieden, sondern versuchen stets, unsere Produkte sowie die erforderlichen Prozesse zu deren Entwicklung und Produktion zu optimieren. Eine offene Lern- und positive Fehlerkultur sind für uns selbstverständlich.

9. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung.

Wir tragen gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit Verantwortung. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass wir uns jederzeit und überall an geltende Gesetze halten, ethische Grundwerte respektieren und nachhaltig handeln. Dabei unterstützt uns der [LPKF Compliance Kodex](#).

Das [Leitbild](#) hängt an allen LPKF-Standorten weltweit auf Deutsch bzw. Englisch aus und ist Bestandteil von Führungskräftebildungen. Führungskräfte und Mitarbeiter leben die im [Leitbild](#) formulierten Werte im täglichen Umgang miteinander und im Kontakt mit Kunden oder Lieferanten. Darüber hinaus spielt es eine Rolle bei Personalentwicklungsmaßnahmen und bildet die Basis für die Führungsgrundsätze des Unternehmens. Um das [Leitbild](#) zu leben und kontinuierlich zu verbessern, hilft das Managementsystem, das sich in die Bereiche Qualitätsmanagementsystem, Arbeitsschutzmanagementsystem und Risikomanagementsystem gliedert.

2.5 Anreizsysteme

Das Vorstandsvergütungssystem der LPKF AG ist darauf ausgelegt, einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu geben. Die Gesamtstruktur der Vorstandsvergütung sowie die wesentlichen Vertragsbestandteile werden vom Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics AG festgelegt und regelmäßig überprüft. Das aktuelle Vorstandsvergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2014 mit einer Mehrheit von 93 % gebilligt.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem erfolgsunabhängigen Fixum und variablen, erfolgsbezogenen Komponenten zusammen. Neben rein finanziellen Aspekten bezieht sich eine variable Komponente auf das sogenannte Long Term Incentive (LTI) „Qualität“. Die Sicherung der Produktqualität auf höchstem Niveau gehört zu den strategischen Handlungsfeldern der LPKF Laser & Electronics AG. Diese nichtfinanzielle Vergütungskomponente fungiert als langfristig angelegtes Nachhaltigkeitsziel. Das LTI 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 den Folgejahren 2017 und 2018 zu halten. Zur Berechnung der Zielerreichung wird auf eine Durchschnittsbetrachtung in dem Zeitraum von drei bzw. zwei Jahren abgestellt. Wird die Fehlerquote nicht verringert, entspricht dies einer Zielerreichung von 0 %. Die Zielerreichung wird durch lineare Interpolation zwischen dem Ausgangswert und dem Durchschnittszielwert der Fehlerquote ermittelt. Weitere variable Komponenten sind u.a. an die Verfolgung der Konzernziele eines profitablen Wachstums und einer langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts gekoppelt.

Für die obersten leitenden Führungskräfte unterhalb des Vorstands gibt es ein Vergütungssystem, das ebenfalls variable Komponenten enthält. Für den variablen Vergütungsanteil wird eine Zielvereinbarung geschlossen, in der Unternehmensziele (z.B. ROCE, EBIT, Net Operating Profit, Bestandswerte) definiert und mit Zielwerten hinterlegt sind.

Alle Vorstände vereinbaren mit ihren jeweiligen Führungskräften jährlich konkrete Abteilungsziele, deren Erreichung in einer jährlich stattfindenden Managementbewertung kontrolliert wird.

Zusätzlich existiert ein System zur regelmäßigen Leistungsbeurteilung aller Mitarbeiter. Mitarbeiterbeurteilungen sind ein wesentliches Führungsinstrument. Die Beurteilung und das damit verbundene Mitarbeitergespräch gehören zu den zentralen Aufgaben einer Führungskraft. Mindestens zwei Beurteilungen im Kalenderjahr bilden die Grundlage für einen erfolgsbezogenen Bestandteil der Vergütung in Form einer Sonderzahlung am Jahresende und einer möglichen jährlichen Gehaltsanpassung. Ein Leistungskriterium ist beispielsweise die Teamfähigkeit eines Mitarbeiters.

Um Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, eigene Ideen im Unternehmen einzubringen und davon zu profitieren, wurde 2017 ein Ideenmanagement pilothaft eingeführt. In einer ersten Testphase

können Mitarbeiter ihre Vorschläge mit Einschätzung des Verbesserungseffekts einreichen. Nach Prüfung und ggf. Umsetzung des Vorschlags erhält der Mitarbeiter eine Prämie.

2.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 2.5

*Leistungsindikator G4-51a**

Die Vergütung des Aufsichtsrats als höchstes Kontrollorgan wird von der Hauptversammlung durch Beschluss festgelegt. Bericht über die Aufsichtsratsvergütung 2017 wird im [Geschäftsbericht 2017](#) erstattet.

Das Vergütungssystem des Vorstands wird vom Aufsichtsrat der LPKF AG festgelegt und regelmäßig überprüft. Bericht über die Vorstandsvergütung 2017 wird im [Geschäftsbericht 2017](#) erstattet.

Für die Vergütung der leitenden Führungskräfte legt der Vorstand zusätzlich zu einer fixen Komponente bereichsbezogene variable Vergütungsbestandteile fest, die einer Zielvereinbarung unterliegen.

*Leistungsindikator G4-54**

LPKF ist ein exportorientiertes Unternehmen. Daher unterhalten wir weltweit eine große Zahl an Niederlassungen und Vertretungen mit länderspezifisch sehr unterschiedlichen Gehaltsniveaus. Für das Berichtsjahr wurden noch keine abschließenden Daten zu Vergütungsvergleichen innerhalb der verschiedenen Länder ermittelt. Für das kommende Berichtsjahr ist dies jedoch vorgesehen.

2.7 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Als börsennotiertes Unternehmen steht LPKF im Dialog mit einer Reihe von Stakeholdern mit unterschiedlichen Ansprüchen an das Unternehmen. Wir sind davon überzeugt, dass ein regelmäßiger Informationsaustausch mit den verschiedenen Anspruchsgruppen von großer Bedeutung für die interne und öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens ist. Im Rahmen der Unternehmenskommunikation wurden alle wesentlichen Anspruchsgruppen des Unternehmens analysiert und identifiziert. Dazu gehören

- Mitarbeiter und Betriebsrat
- Kunden
- Lieferanten
- Analysten
- Aktionäre und Investoren
- Medien
- Banken
- Versicherungen
- Kommunen
- Nachbarschaft
- Behörden

Im Berichtsjahr 2017 wurde mit den Anspruchsgruppen über verschiedenste Kanäle kommuniziert, z.B. über

- Mitarbeitergespräche
- Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen
- Führungskräftetreffen

- Open Lunch für Mitarbeiter mit dem Vorstand
- Mitarbeiterzeitung „LPKF Journal“
- Intranet und Social Media
- Mitarbeiterbefragung
- Wirtschaftsausschuss-Sitzungen
- Geschäftsbericht 2016
- Quartalsberichte 2017
- Ad-hoc- und Pressemitteilungen
- Presseinterviews
- Internetseite lpkf.com
- Hauptversammlung
- Roadshows
- Analystenkonferenzen und -gespräche
- Conference Calls für Investoren
- Messen
- Kundenbefragungen

2.8 Leistungsindikator zu Kriterium 2.7

Leistungsindikator G4-27*

In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten Stakeholder der LPKF AG, ihre Interessen sowie die getroffenen Maßnahmen zur Erfüllung ihrer Erwartungen zusammengefasst:

Stakeholder	Interessen	Maßnahmen
Mitarbeiter	Sicherer Arbeitsplatz, ansprechender Aufgabenbereich, angemessene Entlohnung, persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, attraktives Arbeitsumfeld	Einige Beispiele: Anhebung der Einstiegsgehälter, Programm zur Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung, Aufbau eines Ideenmanagements, Informationsveranstaltung „Big Picture“ für Mitarbeiter, SPRINT-Initiative (Restrukturierung) zur Absicherung und Steigerung der Zukunftsfähigkeit
Betriebsrat	Einbeziehung des Betriebsrats in Entscheidungen, die die Belegschaft betreffen	Offene und regelmäßige Kommunikation mit den Betriebsräten aller deutschen Standorte und dem Konzernbetriebsrat
Kunden	Produktionsmaschinen, die leistungsstark, zuverlässig, präzise, kosteneffizient, innovativ und nachhaltig sind. Schnelle und pünktliche Lieferung, verlässliche Serviceleistungen, nachhaltige und partnerschaftliche Zusammenarbeit.	Entwicklung von umfänglichen Kundenlösungen durch komplette Produktionsprozesse. Verbesserung der Produktqualität durch systematische Fehlerrückführung. Steigerung der Produktnachhaltigkeit durch Serviceleistungen bis zu 10 Jahren. Angebot jährlicher Gewährleistungsverlängerung, damit

		Kunden Produkte immer wieder für neue Projekte verwenden können. Schnelle und pünktliche Lieferung, z.B. durch kontinuierliche Verbesserungen in der Supply Chain. Hoher Servicegrad durch Umstrukturierung der Servicestandorte und Konzentration auf neu entstandene Fertigungsregionen. Erweiterung der Angebote im After-Sales-Bereich, z.B. individuell zugeschnittene Wartungs- und Schulungsangebote, TechDays.
Lieferanten	Langfristiger Absatz, Liquidität, Wachstum	Prozessoptimierung, Liquidität verbessern, Versorgungssicherheit, marktübliche Preisgestaltung
Aktionäre, Investoren und Analysten	Nachhaltiges Wachstum, Profitabilität	Innovationen treiben, Umsatz steigern, Kosten optimieren, Effizienz steigern, Risikomanagement
Medien	Regelmäßige wahrheitsgetreue Unternehmensinformationen	Regelmäßige Medienbetreuung durch spezialisierte Agentur, kontinuierlicher verlässlicher Informationsfluss
Banken	Fortbestand des Unternehmens, Liquidität	Risikomanagementbetrachtung in Bezug auf Cashflow, Liquidität
Versicherungen	Vermeidung von Schadensfällen	Kontrolle von Arbeitsschutzmaßnahmen, umfassendes Risikomanagement
Kommunen, Nachbarschaft und Politik	Keine Belastung (Emissionen, Lärm) durch das Unternehmen, Arbeitsplätze am Standort	Einhaltung von Gesetzen und Auflagen, Umsatz und Profitabilität steigern
Behörden	Einhaltung von Rechtsvorschriften	Regelmäßige Prüfung durch Firmenjustiziar und externe Audits, Schulung der Mitarbeiter

2.9 Innovations- und Produktmanagement

Seit Jahrzehnten ist LPKF als besonders innovatives Unternehmen bekannt. Einer der größten Erfolge war beispielsweise die Verleihung des wichtigsten internationalen Innovationspreises, des Hermes Awards, im Jahr 2010. Forschung und Entwicklung haben für LPKF als Technologiekonzern seit jeher eine wesentliche Bedeutung. Innovationen entscheiden maßgeblich über die künftige Leistungsfähigkeit und damit über den wirtschaftlichen Erfolg. Das wesentliche strategische Ziel der F&E-Aktivitäten ist es, die Innovationsführerschaft auf den jeweiligen Gebieten zu erlangen, zu sichern oder auszubauen. Außerdem entwickeln wir Produkte mit Alleinstellungsmerkmalen und sichern diese über Patente ab. Dafür haben wir ein Innovations- und Technologiemanagement eingeführt, um die gemeinsame Nutzung der Ressourcen systematisch zu steuern und zu koordinieren. Neben den eigenen F&E-Aktivitäten werden sowohl in Kooperationen mit Universitäten und Instituten als auch in Verbundprojekten mit Partnern aus der Industrie neue Verfahren und Produkte für die Märkte der Zukunft entwickelt.

Das LPKF-Produktportfolio wird kontinuierlich überarbeitet und erneuert. Hier orientieren wir uns an den sich verändernden Kundenbedürfnissen und entwickeln unsere Produkte und Prozesse weiter, um den Kunden stets das beste Preis-Leistungs-Verhältnis und langfristige Lösungen bieten zu können. Die enge Vernetzung der Entwicklungsabteilungen mit Marktforschung, Vertrieb und Service und die Bereitstellung eines F&E-Budgets von mindestens 10 % der Umsatzerlöse tragen wesentlich dazu bei.

Neben den Kundenwünschen fließen in unsere Pflichtenhefte der Produktentwicklung auch alle zutreffenden gesetzlichen und normativen Forderungen ein. Zusätzlich haben wir eine hausinterne „LPKF Richtlinie für die Entwicklung von Maschinen“ formuliert, in der auch Nachhaltigkeitsaspekte verankert sind. Der Entwicklungsprozess stellt sicher, dass alle diese Anforderungen bekannt sind und erfüllt werden. Aus ökologischer Sicht legen wir besonderen Wert darauf, dass unsere laserbasierten Technologien in vielen Bereichen chemische Verfahren verdrängen und wir einen aktiven Beitrag zur Reduzierung von Ausschuss und Abfall bei unseren Kunden leisten.

Qualität ist neben der Wirtschaftlichkeit ein zentraler Wert der LPKF-Produkte und ein wichtiges Kriterium für die Nachhaltigkeit. Um bei den oftmals kurzen Entwicklungszeiten schnell stabile, serientaugliche Maschinen für unsere Kunden bieten zu können, wird die Fähigkeit, Fehler zu vermeiden, sie zu finden, zu beheben und aus ihnen zu lernen, kontinuierlich weiter verbessert.

Durch eine Prozess-Überwachung, z.B. beim Kunststoffschweißen, kann Ausschuss bei unseren Kunden reduziert werden. Durch geregelte Prozesse kann beispielweise der Wirkungsgrad von Solarzellen gesteigert werden.

Durch die Verlässlichkeit unsere Anlagen kann die Anlagenverfügbarkeit und somit die Ressourcennutzung unsere Kunden verbessert werden.

Damit mittel- bis langfristig weiterhin mit neuen Ideen und Technologien Impulse gesetzt werden können, wurde das Engagement im Rahmen von öffentlich geförderten Projekten ausgebaut. Aktuell ist LPKF an 10 Forschungsprojekten beteiligt.

2.10 Leistungsindikator zu Kriterium 2.9

*Leistungsindikator G4-FS11**

Der Indikator wurde im Berichtszeitraum nicht erhoben, da er für das Unternehmen nicht wesentlich ist.

3 Umwelt

3.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Da die direkten ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit eher unwesentlich sind, haben wir bislang kein konkretes Konzept samt einer Risikoanalyse für diesen Nachhaltigkeitsbelang entwickelt. Ab 2018 werden wir jedoch schrittweise unseren Energieverbrauch stärker in den Fokus rücken und ein Energiemanagement pilotieren. LPKF strebt an, möglichst schonend mit natürlichen Ressourcen umzugehen und negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Bei der Produktion unserer Hightech-Systeme entstehen im Unternehmen im Verhältnis zur gesamten Abfallmenge keine nennenswerten Anteile an Sonderabfällen. Unser Kern-Know-how liegt in der Forschung und Entwicklung. Die nötigen Systemteile werden daher hauptsächlich von externen Lieferanten bezogen und in unserer Fertigung montiert. Die Wasser- und Energieverbräuche werden standortbezogen in Deutschland erfasst und verglichen. LPKF arbeitet entlang der internen Wertschöpfungskette an einer kontinuierlichen Optimierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs. Genaue Angaben zur Ressourcennutzung im Berichtszeitraum im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit werden unter Punkt 3.3 gemacht (Energieverbrauch, Wasserverbrauch, Abfall). Diese Werte beziehen sich sowohl auf den Verbrauch zur Aufrechterhaltung der Funktionen an den Standorten als auch auf den Verbrauch zur Fertigung unserer Produkte.

3.2 Ressourcenmanagement

LPKF hat sich über die genannte kontinuierliche Optimierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs hinaus aufgrund der relativ geringen direkten ökologischen Auswirkungen durch die Entwicklung und Montage von Lasersystemen bisher keine quantitativen Ziele für die ökologischen Aspekte der Unternehmenstätigkeit gesetzt. Dennoch wird der Verbrauch von Energie und Ressourcen regelmäßig erfasst, überwacht und bei Bedarf Maßnahmen zur Reduktion eingeleitet. Für 2018 wird ein Energiemanagement pilotiert. Hierbei wird zunächst am Standort Garbsen, später ausgeweitet auf alle drei deutschen Standorte, ein exaktes Monitoring der Energieverbräuche eingeführt. Ziel ist es, die Hauptverbraucher festzustellen, um im nächsten Schritt effektive Energiesparmaßnahmen durchführen zu können.

3.3 Leistungsindikatoren zu Kriterien 3.1 – 3.2

*Leistungsindikator G4-EN1**

Die wesentlichen eingesetzten Materialien werden aktuell mengenmäßig nicht erfasst. Der Aufwand der Erhebung eingesetzter Materialien ist zurzeit zu hoch.

*Leistungsindikator G4-EN3**

Im Berichtszeitraum wurden Energieverbrauchsdaten nur für die deutschen Standorte Garbsen, Suhl und Fürth zentral erfasst. Der Verbrauch von Strom teilte sich wie folgt auf die einzelnen Niederlassungen auf:

Garbsen: 1.764.563 kWh

Suhl: 263.391 kWh

Fürth: 442.779 kWh

Im Berichtszeitraum teilte sich der Gesamtverbrauch von Gas wie folgt auf die einzelnen Niederlassungen auf:

Garbsen: 612.583 kWh

Suhl: 266.572 kWh

Fürth: 500.747 kWh

*Leistungsindikator G4-EN6**

Der größte Teil des Energieverbrauchs bei LPKF entsteht durch die Nutzung von elektrischem Strom. Der Energieverbrauch wird regelmäßig überprüft und ab 2018 im Rahmen des Energiemanagements ausgewertet. Bei Investitionen in Gebäude und Anlagen prüfen wir, wie sich Energie einsparen lässt. Das 2010 errichtete Parkhaus für die Mitarbeiter am Standort Garbsen wurde mit Dünnschichtsolarmodulen verkleidet und liefert Solarstrom in das örtliche Stromnetz. Im Laufe des Jahres 2016 wurde die Stromversorgung an allen deutschen Standorten auf zertifizierten Ökostrom (TÜV Nord-Zertifikat) umgestellt. Der Standort in Suhl betreibt eine ökologisch vorteilhafte Pelletheizung (Verbrauch 20017: 75,3 t Pellets).

*Leistungsindikator G4-EN8**

Im Berichtszeitraum teilte sich der Gesamtverbrauch von Wasser wie folgt auf die einzelnen Niederlassungen auf:

Garbsen: 2.577,00 m³

Suhl: 338,00 m³

Fürth: 1.068,00 m³

*Leistungsindikator G4-EN23**

Im Berichtszeitraum teilte sich das Gesamtgewicht des Abfallaufkommens wie folgt auf die einzelnen Niederlassungen auf:

Garbsen: 52,046 t

Suhl: 36,290 t

Fürth: 25,508 t

3.4 Klimarelevante Emissionen

Der größte Teil unserer CO₂-Emissionen an den deutschen Standorten entsteht durch den Verbrauch von elektrischem Strom. In noch geringem Umfang nutzen wir auch erneuerbare Energien. Am Standort Garbsen wird zum Teil Sonnenenergie zur Stromerzeugung genutzt, am Standort Suhl wird eine Pelletheizung betrieben. Um durch unsere Tätigkeiten verursachte Emissionen möglichst gering zu halten, werden wir bei Investitionen in Gebäude und Anlagen immer auch die Energieeffizienz berücksichtigen. Ziel ist eine kontinuierliche Senkung des CO₂-Ausstoßes unter vergleichbaren Bedingungen.

Bei der Berechnung unserer CO₂-Emissionen in Deutschland beziehen wir uns auf die Werte des CO₂-Rechners des Umweltbundesamts.

3.5 Leistungsindikatoren zu Kriterium 3.4

*Leistungsindikator G4-EN15**

Die LPKF AG hat im Berichtszeitraum an den deutschen Standorten direkte CO₂-Emissionen in Höhe von 303,6 Tonnen CO₂ durch den Verbrauch von Gas verursacht.

*Leistungsindikator G4-EN16**

Die LPKF AG hat im Berichtszeitraum an den deutschen Standorten indirekte energiebezogene CO₂-Emissionen in Höhe von 1.302,1 Tonnen CO₂ durch den Verbrauch von elektrischem Strom verursacht.

*Leistungsindikator G4-EN17**

Weitere THG-Emissionen (Scope 3) werden aufgrund des unverhältnismäßig hohen Aufwands der Erfassung nicht erhoben.

*Leistungsindikator G4-EN19**

Im Berichtszeitraum wurden keine Daten zum Volumen der Reduzierung von THG-Emissionen erfasst.

4 Gesellschaft

4.1 Arbeitnehmerrechte

Für den Nachhaltigkeitsbelang Arbeitnehmerrechte haben wir bislang kein schriftliches Konzept samt einer Risikoanalyse entwickelt. Dies wollen wir für 2018 anstoßen und darüber berichten. Bestimmte Maßnahmen und Prozesse im Sinne dieses Nachhaltigkeitsbelangs sind jedoch bereits eingeführt, darüber berichten wir unter den Punkten 4.1, 4.2 und 4.3. Qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten ist unabdingbar für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Dementsprechend ist die Wahrung der Arbeitnehmerrechte für uns eine Selbstverständlichkeit. LPKF betreibt im Berichtszeitraum Standorte in acht Ländern: Deutschland, USA, Slowenien, China, Japan, Korea, Hongkong und Malaysia. An allen Standorten werden die nationalen gesetzlichen Regelungen, wie z. B. zu Arbeitszeit, Urlaubsansprüchen, Mutter- sowie Kündigungsschutz, eingehalten. Die Vertretung der Interessen und Rechte unserer Arbeitnehmer ist an den einzelnen Standorten durch Betriebsräte und standortübergreifend durch den Konzern-Betriebsrat gewährleistet.

Aufgrund der Landesspezifika wird in den internationalen Einheiten die operative Personalarbeit autonom durchgeführt. In strategischen Fragestellungen erfolgt jedoch eine intensive Einbindung der Gruppenfunktion durch die LPKF AG. An den deutschen Standorten werden zahlreiche Personalaktivitäten, gebündelt durch den Shared-Service-Ansatz, zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden und werden historisch unterschiedlich geprägte Prozesse nach und nach harmonisiert.

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus thematisieren wir unsere Verantwortung den Mitarbeitern gegenüber sowie die Verantwortung der Mitarbeiter füreinander in unserem [LPKF Compliance Kodex](#). Nicht nur rechtmäßiges Handeln, sondern verantwortungsvolles, ethisches Handeln, gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität werden hier als Selbstverständlichkeit verankert. Auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird über den gesetzlichen Rahmen hinaus praktiziert.

Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiter auch die Möglichkeit, unsere Unternehmenspolitik und die Nachhaltigkeitsbelange aktiv mit zu gestalten. Kurz- und langfristige Ziele des Unternehmens sowie Maßnahmen der Geschäftsentwicklung werden deshalb der gesamten Mitarbeiterschaft im Rahmen regelmäßiger Mitarbeiterversammlungen transparent gemacht. Hier besteht die Möglichkeit, eventuelle Probleme und Fragestellungen direkt an den Vorstand heranzutragen und interne Entscheidungsprozesse zu beeinflussen.

Unsere neuen Lieferanten werden im Rahmen einer Lieferantenselbstauskunft dazu befragt, ob sie sich zu einem Kodex zur sozialen Verantwortung, z.B. den Grundsätzen der Global Compact Initiative der UN bekennen. In unseren Einkaufsbedingungen verpflichten sich Lieferanten, die jeweiligen gesetzlichen Regelungen zum Umgang mit Mitarbeitern, Umweltschutz und Arbeitssicherheit einzuhalten. Weiterhin müssen alle aktiven Lieferanten die genannten Grundsätze der Global Compact Initiative der UN beachten.

4.2 Chancengerechtigkeit

Sämtliche Personalentscheidungen im LPKF-Konzern werden unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Hautfarbe, Religion und sexueller Orientierung getroffen. Vielfalt ist ein zentraler Erfolgsfaktor, da jeder Mitarbeiter unterschiedliche Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen einbringt.

Um die Chancengerechtigkeit in Bezug auf Frauen in Führungspositionen zu fördern, haben wir uns bestimmte prozentuale Ziele gesetzt, auf die in Punkt 4.4 näher eingegangen wird.

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten, gehört zu den vorrangigen Zielen und Handlungsfeldern der betrieblichen Sozial- und Arbeitsschutzpolitik. Wir betreiben daher ein Arbeitsschutzmanagementsystem für den betrieblichen Arbeitsschutz, das sich an der Norm ISO 45001 orientiert, die als weltweit anerkannter Standard gilt. Im Mittelpunkt stehen der Schutz von Menschen, die Arbeitssicherheit und die Gesundheitsvorsorge. Zusätzlich führen wir zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter an den einzelnen Standorten verschiedene Maßnahmen, z. B. Gesundheitstage in Kooperation mit Krankenkassen, durch. Ergänzend dazu haben Mitarbeiter die Möglichkeit, an verschiedenen Vorsorgeuntersuchungen durch die Betriebsärzte teilzunehmen, die sich auch um die arbeitsmedizinische Versorgung der Mitarbeiter kümmern.

In Bezug auf die Integration von Menschen mit Behinderung und Migranten orientieren wir uns an den gesetzlichen Vorgaben.

Auf eine angemessene Bezahlung wird in unserem Unternehmen stets geachtet. Im Berichtszeitraum haben wir ein System zur Festlegung von Einstiegsgehältern für verschiedene Tätigkeitsgruppen entwickelt, das im folgenden Jahr eingeführt wird. Um die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben unserer Mitarbeiter zu fördern, ermöglichen wir flexible Arbeitszeiten sowie flexible Arbeitszeitkonten. Auch Homeoffice-Arbeitstage werden nach Bedarf geprüft und umgesetzt, sofern es die individuelle Tätigkeit erlaubt.

4.3 Qualifizierung

In einer wachsenden und lernenden Organisation entwickeln sich auch die Anforderungen an die Mitarbeiter ständig weiter. Dem begegnet LPKF mit konzernweiten Personalentwicklungsprogrammen. Talente werden erkannt und langfristig gefördert. Hierzu gehört auch der internationale Personalaustausch im Konzern, der unterstützt und gefördert wird. Die Weiterbildung wurde mithilfe eines praxisorientierten Schulungskatalogs im Berichtszeitraum weiter systematisiert und die Ausgaben hierfür erhöht. Auch für das folgende Jahr ist ein erhöhtes Budget für Schulungen und Trainings der Mitarbeiter geplant. Für unsere Führungskräfte gibt es ebenfalls eine Reihe von Schulungen, die sie in ihrer Führungsaufgabe unterstützen sollen. So beteiligen wir uns beispielsweise an dem vom Europäischen Sozialfond geförderten Projekt ProDivers mit dem Fokus auf Personal- und Führungskräfteentwicklung unter dem Gesichtspunkt Diversity. In unserem Mentoring-Programm können Nachwuchs-Führungskräfte in regelmäßigen Kommunikationsrunden vom Wissen erfahrener Führungskräfte profitieren.

Die Altersstruktur in unserem Unternehmen ist ausgewogen. Langjährige Mitarbeiter bringen umfassende Erfahrung mit, welche durch frische Ideen junger Nachwuchskräfte ergänzt wird. Mit einem Durchschnittsalter von 39 Jahren verfügt LPKF über eine relativ junge Belegschaft. Wir sind aber auch stolz darauf, vielen Mitarbeitern schon über Jahrzehnte einen Arbeitsplatz zu bieten. Die Fluktuationsrate liegt bei 10,44 %.

Nachwachskräfte sind eine wichtige Investition in die Zukunft, besonders vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Kontinuierlich bildet LPKF daher junge Frauen und Männer in verschiedenen Berufen aus - Mechatroniker, Industriekaufleute, Fachinformatiker, Produktdesigner und Technische Zeichner. Im Berichtszeitraum waren im Unternehmen konzernweit 35 Auszubildende beschäftigt. Im Rahmen des Azubi-Austausch- und Kennlernprogramms wurden beispielsweise Ausbildungsleitsätze formuliert, die im LPKF-Azubi-Leitbild zusammengefasst wurden. Im Anschluss an die Ausbildung bieten wir unseren Auszubildenden fast immer ein Arbeitsplatz an. Auch ein duales Studium ist bei LPKF möglich. Ziel ist es, gut ausgebildete Mitarbeiter und Fachkräfte möglichst lange im Unternehmen zu beschäftigen und zu binden.

Im Zuge der Nachwuchsgewinnung und -förderung nehmen wir nicht nur am landesweiten Zukunftstag für Schüler teil, sondern haben im Berichtszeitraum auch Kooperationsverträge mit Schulen fortgeführt. Neben der finanziellen Förderung schulischer Aktivitäten werden hierbei

Schülerpraktikanten aufgenommen, um diesen später ggf. einen Ausbildungsplatz anbieten zu können. Auch die Vergabe von Hochschulstipendien wurde fortgesetzt. Einige der Stipendiaten, die in der Vergangenheit bei LPKF ihre Bachelor- bzw. Masterarbeiten geschrieben haben, konnten wir bereits dauerhaft einstellen.

4.4 Leistungsindikatoren zu Kriterien 4.1 - 4.3

*Leistungsindikator G4-LA6**

Der Krankenstand im LPKF-Konzern liegt mit 3,98 % unter dem Durchschnitt der metallverarbeitenden und Elektronikindustrie in Deutschland (2015: 5,3 %).

Mit einer Gefährdungsbeurteilung wird für alle Arbeitsplätze ermittelt, welchen potenziellen Gefährdungen die Beschäftigten während der Ausübung ihrer Tätigkeiten ausgesetzt sind. Ggf. treffen wir Maßnahmen, um die Gefährdungen nach dem STOP-Prinzip zu vermeiden oder zu reduzieren (STOP = Substitution, Technische Maßnahmen, Organisatorische Maßnahmen und Persönliche Schutzausrüstung).

Im Zuge des Arbeitsschutzmanagementsystems führen wir eine Statistik über Betriebs- und Wegeunfälle. Im Berichtszeitraum gab es insgesamt 4 meldepflichtige Unfälle. Die Anzahl unfallbedingter Ausfalltage belief sich auf 49. Die Unfallstatistik wird in den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses ausgewertet, notwendige Maßnahmen werden eingeleitet und deren Umsetzung anschließend überwacht.

*Leistungsindikator G4-LA8**

Die LPKF Laser & Electronics AG ist nicht tariflich gebunden und keiner Gewerkschaft angegliedert.

*Leistungsindikator G4-LA9**

Der Aus- und Weiterbildungsbedarf wird durch die jeweiligen Vorgesetzten ermittelt und ist Bestandteil der jährlichen Schulungsplanung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs. Sämtliche Aus- und Weiterbildungen werden hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bewertet. Im Berichtszeitraum beliefen sich die Schulungstage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter im Durchschnitt auf 0,89 Tage.

*Leistungsindikator G4-LA12**

Entsprechend dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat der Vorstand eine Zielgröße für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Sie belief sich auf jeweils 17 %. Die Frist zur Erreichung dieser Zielgröße war auf den 30.06.2017 festgelegt. Zu diesem Stichtag lag der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 17 % und Ende 2017 ebenfalls bei 17 %. Der Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands lag am 30. Juni 2017 bei 21 % und Ende 2017 bei 23 %. Der Vorstand hat beschlossen, mit Wirkung ab dem 1. Juli 2017 den Anteil von Frauen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 17 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 23 % festzulegen. Die Frist zur Erreichung dieser Zielgrößen ist auf den 30. Juni 2022 festgelegt.

Für den Anteil von Frauen im Vorstand hatte sich der Aufsichtsrat bis zum 30.06.2017 eine Zielgröße von 0 % gesetzt, da ein Wechsel in der Besetzung des Vorstands nicht geplant war. Diese Zielgröße wurde eingehalten. Der Aufsichtsrat hat mittlerweile eine neue Zielgröße von 25 % mit einer Frist bis zum 30. Juni 2022 festgelegt.

Der Aufsichtsrat hatte beschlossen, die Zielgröße für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat bis zum 30. Juni 2017 auf 25 % festzulegen. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat lag am 30. Juni 2017 bei 0 % und Ende 2017 ebenfalls bei 0 %. Die Gründe für die Nichterreichung der Zielvorgabe für den Frauenanteil im Aufsichtsrat wurden bereits im Zusammenhang mit den Wahlvorschlägen zur Aufsichtsratswahl an die ordentliche Hauptversammlung 2017 erläutert. Der Aufsichtsrat hat die Anregungen aus dem Aktionärskreis aufgenommen und entsprechende Vorschläge an die Hauptversammlung unterbreitet; die Hauptversammlung hat die Veränderungen im Aufsichtsrat beschlossen. Der Aufsichtsrat hat bis zum 30.06.2022 eine neue Zielgröße für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat von 25 % beschlossen.

Eine weitere Zuordnung von Mitarbeitern nach Diversitätsindikatoren wurde im Berichtszeitraum nicht durchgeführt.

*Leistungsindikator G4-HR3**

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet, denen nachgegangen werden musste. Abhilfemaßnahmen mussten nicht ergriffen werden.

4.5 Menschenrechte

Für den Nachhaltigkeitsbelang Menschenrechte haben wir bislang kein konkretes Konzept samt einer Risikoanalyse entwickelt. Wir haben jedoch eine Compliance-Organisation aufgebaut und an allen Standorten etabliert. Diese Compliance-Organisation befasst sich in ausreichendem Maße mit Menschenrechtsthemen. Die Erarbeitung eines zusätzlichen schriftlichen Konzepts samt Risikoanalyse erachten wir aufgrund der geringfügigen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf diesen Belang nicht als Wesentlich für unser Unternehmen.

In unserem [LPKF Compliance Kodex](#) verpflichten wir unsere Mitarbeiter, insbesondere auch die Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte zu achten. Um sicherzustellen, dass auch die unserer Wertschöpfungskette vorgelagerten Zulieferer grundlegende Menschenrechte einhalten, haben wir einen Compliance-Passus in unsere Einkaufsbedingungen aufgenommen. Jeder Zulieferer verpflichtet sich, die Grundsätze der Global Compact Initiative der UN zu beachten. Diese betreffen im Wesentlichen den Schutz der internationalen Menschenrechte, das Recht auf Tarifverhandlungen, die Abschaffung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, die Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung, die Verantwortung für die Umwelt und die Verhinderung von Korruption.

4.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.5

*Leistungsindikator G4-HR1**

Dieser Leistungsindikator ist für die LPKF Laser & Electronics AG nicht relevant, da im Berichtszeitraum keine Investitionsvereinbarungen und -verträge geschlossen wurden, bei denen Risiken auf Menschenrechtsverletzungen bestehen.

*Leistungsindikator G4-HR9**

Im Berichtszeitraum wurden in acht Ländern weltweit Standorte betrieben (Deutschland, USA, Slowenien, China, Japan, Korea, Hongkong und Malaysia). An allen Standorten, also zu 100 %, werden die nationalen Gesetze befolgt. Die Geschäftsführer der Standorte sind verpflichtet, die Einhaltung von Gesetzen, also auch der grundlegenden Menschenrechte, sicherzustellen.

*Leistungsindikator G4-HR10**

Entsprechend unserer Prozessanweisung werden neue Lieferanten in einer Lieferantenselbstauskunft darüber befragt, ob sie sich zu einem Kodex zur sozialen Verantwortung bekennen, beispielsweise zu den Grundsätzen der Global Compact Initiative der UN. Muss ausnahmsweise ein Lieferant aus abwicklungstechnischen Gründen kurzfristig angelegt werden, wird die Selbstauskunft nachträglich eingeholt.

*Leistungsindikator G4-HR11**

Im Berichtszeitraum sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in der Lieferkette der LPKF Laser & Electronics AG bekannt geworden.

4.7 Gemeinwesen

Für den Nachhaltigkeitsbelang Gemeinwesen haben wir bislang kein konkretes Konzept samt einer Risikoanalyse entwickelt. Allerdings wird auch dieser Belang durch unsere Compliance-Organisation abgedeckt, die an allen Standorten etabliert ist. Diese Compliance-Organisation befasst sich in ausreichendem Maße mit dem Thema Gemeinwesen. Die Erarbeitung eines zusätzlichen schriftlichen Konzepts samt Risikoanalyse erachten wir aufgrund der geringfügigen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf diesen Belang nicht als Wesentlich für unser Unternehmen.

LPKF kann nur in einem funktionierenden gesellschaftlichen Umfeld erfolgreich sein. Wir engagieren uns im Rahmen unserer Möglichkeiten an den verschiedenen Standorten. Dabei werden die meisten Initiativen durch Mitarbeiter in Abstimmung mit der Leitung am Standort geplant und durchgeführt. Im Großraum Hannover unterstützt LPKF die Stiftung „Tier hilft Mensch“ mit einem jährlichen Familientag auf dem Stiftungsgelände und einer Spende. Auch die Organisation „Ärzte ohne Grenzen“ unterstützen wir bereits seit vielen Jahren mit Spenden.

Für ein Technologieunternehmen wie LPKF ist es Pflicht, junge Menschen in Wissenschaft und Bildung zu fördern. So nehmen wir am landesweiten Zukunftstag für Schüler teil und führen Informationsveranstaltungen für Schüler zur Berufsorientierung durch. Wir engagieren uns im Rahmen von Kooperationsverträgen mit regionalen Schulen und nehmen Schülerpraktikanten und Studierende im Rahmen von Bachelor- oder Masterarbeiten auf. Zusätzlich fördern wir drei Stipendiaten der Hochschule Hannover in den Bereichen Mechatronik, angewandte Informatik und Elektrotechnik. Photonik Campus, eine gemeinsame Nachwuchsinitiative der Photonik-Branche, wird ebenfalls unterstützt.

4.8 Leistungsindikator zu Kriterium 4.7

*Leistungsindikator G4-EC1**

Eine Übersicht der betriebswirtschaftlichen Kennzahlen zu diesem Leistungsindikator findet sich im [Geschäftsbericht 2017](#) auf den Seiten 47-49 (Vergütung Vorstand und Aufsichtsrat), S. 72/73 (Konzern-Bilanz), S. 74 (Konzern- GuV, Konzern-Gesamtergebnisrechnung), S. 75 (Konzern-Kapitalflussrechnung) und S. 88-91 (Erläuterungen zur Konzern-GuV).

4.9 Politische Einflussnahme

Für den Nachhaltigkeitsbelang Compliance (Punkte 4.9 bis 4.12) haben wir bislang kein schriftliches Konzept samt einer Risikoanalyse entwickelt. Dies wollen wir für 2018 anstoßen und darüber berichten. Einzelne Maßnahmen und Prozesse im Sinne dieses Nachhaltigkeitsbelangs sind jedoch bereits eingeführt, dazu nehmen wir in diesem Bericht unter Punkt 4.11 Stellung, ebenso wie zu den entsprechenden Risiken unter Punkt 4.12.

LPKF ist nicht parteipolitisch aktiv und unterstützt keine Parteien. Wir engagieren uns in Fachgremien und Branchenverbänden.

Das Unternehmen ist Mitglied in folgenden Verbänden:

- BME - Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.
- DGFP - Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
- DIN - Deutsches Institut für Normung e.V.
- Industrie-Club Hannover e.V.
- Leibniz Universitätsgesellschaft Hannover e.V.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft

- VDMA - Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.
- 3-D MID - Forschungsvereinigung Räumliche Elektronische Baugruppen e.V.

Für LPKF relevante Gesetzgebungsverfahren betreffen vor allem allgemeine unternehmens- und zivilrechtliche sowie kapitalmarktrechtliche Regelungen, das Aktien- und das Steuergesetz, Arbeitsschutz, Arbeits- und Sozialrecht und produktgruppenspezifische Anforderungen.

LPKF hat im Berichtszeitraum keine Stellungnahme zu Gesetzgebungsverfahren abgegeben.

4.10 Leistungsindikator zu Kriterium 4.9

*Leistungsindikator G4-SO6**

Die LPKF Laser & Electronics AG zahlt keinerlei Spenden an politische Parteien, Politiker oder für politische Zwecke. Somit beläuft sich der Gesamtwert der politischen Spenden auf 0,00 €.

4.11 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Als global agierendes Unternehmen trägt LPKF Verantwortung gegenüber seinen Kunden, Mitarbeitern, Aktionären und der Öffentlichkeit. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass sich alle LPKF-Mitarbeiter jederzeit und überall an geltende Gesetze halten, ethische Grundwerte respektieren und nachhaltig handeln. 2015 führte LPKF einen [Compliance Kodex](#) als Orientierungsrahmen für alle Mitarbeiter im LPKF-Konzern ein. Er zeigt u.a. mögliche Risiko- und Konfliktbereiche hinsichtlich Korruption, Exportkontrolle/Geldwäsche und Datenschutz auf und gibt Verhaltensleitlinien vor. Zu dem konzernweit geltenden [Compliance Kodex](#) werden Schulungen für Mitarbeiter durchgeführt. Auch Vorstand, Aufsichtsrat und die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften werden regelmäßig zu Compliance-Themen und Haftungsfragen intern geschult. Die Grundzüge des [Compliance-Managementsystems](#) sind auf der Homepage des Unternehmens veröffentlicht.

Für sämtliche Mitarbeiter des Konzerns im Einkauf und Vertrieb wurde eine Online-Schulung zum Thema „Der Kampf gegen Korruption“ durchgeführt, die sich auf die Inhalte der „United Nations Convention against Corruption“ bezieht.

Im Berichtszeitraum haben wir weiterhin ein Hinweismanagement eingeführt. Jeder Mitarbeiter kann eine Beschwerde vorbringen oder auf Umstände hinweisen, die auf die Verletzung eines Gesetzes oder des Verhaltenskodex schließen lassen. Dafür stehen dem Mitarbeiter sein Vorgesetzter, die jeweilige Geschäftsleitung, der Betriebsrat oder der Compliance-Manager als Empfänger zur Verfügung. Zusätzlich ist ein unabhängiger Rechtsanwalt zum Vertrauensanwalt des Unternehmens bestellt worden. Mitarbeiter sowie externe Dritte können sich vertrauensvoll und auch anonym an den Vertrauensanwalt wenden, wenn sie unkorrekte Geschäftspraktiken im Unternehmen beobachtet haben. Soweit gewünscht, wahrt der Vertrauensanwalt auch gegenüber LPKF die Anonymität des Hinweisgebers. Jedem Hinweis wird unter Beachtung von Gesetz und den internen Regeln sowie unter Berücksichtigung der Belange aller Beteiligten nachgegangen.

Auch die Interne Revision, die durch eine international tätige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als externem Dienstleister durchgeführt wird, spielt für die Compliance-Organisation eine wichtige Rolle. Die entsprechenden Prüfungen werden auch im Hinblick auf die Weiterentwicklung des internen Kontrollsystems genutzt.

Verantwortliches Vorstandsmitglied für die Schaffung der strukturellen und organisatorischen Voraussetzungen des Compliance-Managements ist der Kaufmännische Vorstand (CFO). Der Compliance-Manager ist für den Aufbau, die Entwicklung und die Verwaltung der Compliance-Struktur zuständig und zugleich Ansprechpartner für alle Themen im Zusammenhang mit Compliance. Er berichtet in seiner Funktion direkt an den CFO.

4.12 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.11

*Leistungsindikator G4-SO3**

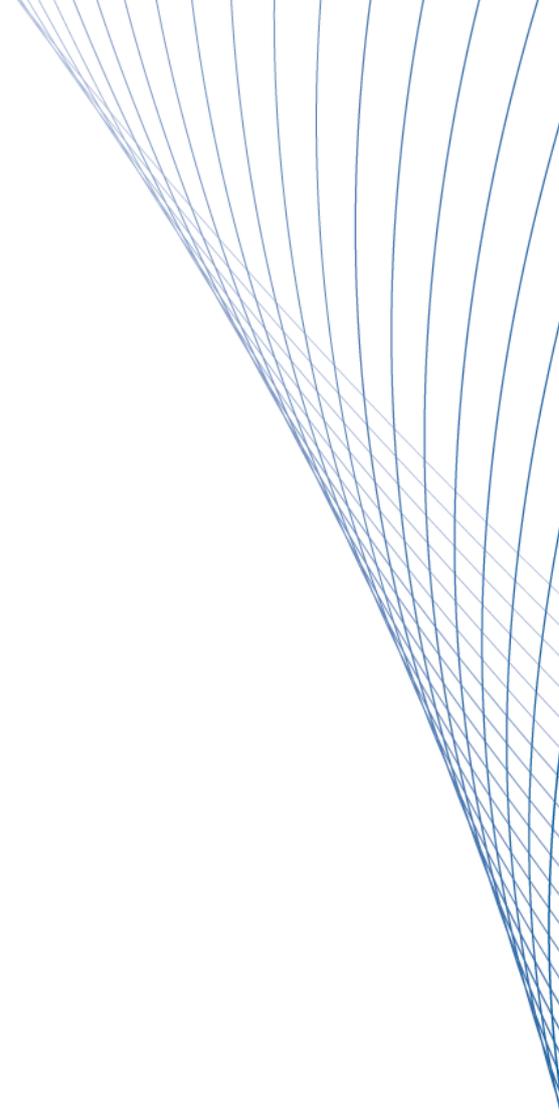
Die Vermeidung von Korruption ist vor allem vor dem Hintergrund der starken Internationalisierung des Unternehmens relevant. Korruptionsrisiken wurden vom Vorstand konzernweit (mit Fokus auf den asiatischen Standorten) als ein Schwerpunkt im Bereich von Compliance-Risiken eingestuft. Im Berichtszeitraum wurden sämtliche Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter weltweit zu Korruptionsrisiken geschult. Somit ergibt sich eine 100 %-ige Prüfung über alle Standorte.

*Leistungsindikator G4-SO5**

Im Berichtszeitraum lagen keine Korruptionsfälle vor.

*Leistungsindikator G4-SO8**

Im Berichtszeitraum wurden gegen die LPKF AG keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften erhoben.



LPKF Laser & Electronics AG

Osteriede 7

30827 Garbsen

Deutschland

Telefon: +49 5131 7095-0

Telefax: +49 5131 7095-90

www.lpkf.com

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts

An den Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics AG, Garbsen

Wir haben den für die LPKF Laser & Electronics AG, Garbsen, und den Konzern zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB (im Folgenden „Nichtfinanzieller Bericht“) der LPKF Laser & Electronics AG, Garbsen (im Folgenden „LPKF“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Nichtfinanziellen Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der Nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der LPKF zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der LPKF in der Berichtsperiode.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind.
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente.
- Abgleich von Angaben im Nichtfinanziellen Bericht mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss und Lagebericht.
- Einschätzung der Angemessenheit der Gesamtdarstellung der Angaben im Nichtfinanziellen Bericht.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Nichtfinanzielle Bericht der LPKF für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der LPKF, Garbsen, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der LPKF, Garbsen, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hamburg, den 18. April 2018

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Laue
Wirtschaftsprüfer



ppa. Mathias
Prokuristin

Anlage

Allgemeine Auftragsbedingungen