



Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht 2019

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	8
2 Prozessmanagement	8
2.1 Verantwortung.....	8
2.2 Regeln und Prozesse.....	8
2.3 Kontrolle	9
2.4 Leistungsindikator zu Kriterien 2.1 – 2.3.....	9
2.5 Anreizsysteme	10
2.6 Leistungsindikatoren zu Kriterium 2.5	11
2.7 Beteiligung von Anspruchsgruppen	11
2.8 Leistungsindikator zu Kriterium 2.7.....	12
2.9 Innovations- und Produktmanagement	14
3 Umwelt	15
3.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	15
3.2 Ressourcenmanagement.....	15
3.3 Leistungsindikatoren zu Kriterien 3.1 – 3.2.....	15
3.4 Klimarelevante Emissionen	16
3.5 Leistungsindikatoren zu Kriterium 3.4	17
4 Gesellschaft.....	17
4.1 Arbeitnehmerrechte.....	17
4.2 Chancengerechtigkeit.....	18
4.3 Arbeitsschutz.....	18
4.4 Qualifizierung	19
4.5 Leistungsindikatoren zu Kriterien 4.1 - 4.4.....	20
4.6 Menschenrechte	21
4.7 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.5	22
4.8 Gemeinwesen.....	22
4.9 Leistungsindikator zu Kriterium 4.8.....	22
4.10 Politische Einflussnahme.....	23
4.11 Leistungsindikator zu Kriterium 4.10	23
4.12 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	23
4.13 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.12	24

Allgemeine Informationen

Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte:

Die LPKF Laser & Electronics AG (LPKF AG) ist ein führender Anbieter von laserbasierten Lösungen für die Technologieindustrie. LPKF Lasersysteme sind für die Herstellung von Leiterplatten, Mikrochips, Automobilteilen, Solarmodulen und vielen anderen Komponenten von entscheidender Bedeutung.

Mit unseren Maschinen fertigen unsere Kunden immer kleinere und präzisere Bauteile. Gleichzeitig können sie die Funktionalität dieser Bauteile erhöhen und neue Designmöglichkeiten nutzen. Daraus entstehen Produkte an der Spitze des technologisch Machbaren, sowohl für die Industrie als auch für Verbraucher.

Unsere Mitarbeiter sind Experten auf dem Gebiet der Lasertechnologie und wissen, wie man den Laser als Werkzeug in leistungsfähige Maschinen integriert. Damit haben wir einen erheblichen Einfluss auf den Fortschritt in einer Reihe von Hightech-Bereichen. Das Ergebnis sind leistungsstärkere, kleinere und energieeffizientere Produkte und damit einhergehend Verbesserungen in der Mobilität, Vernetzung, Stromerzeugung und digitalen Unterhaltung.

Die Aktien der LPKF AG notieren im SDAX der Deutschen Börse.

Ergänzende Anmerkungen:

Die Angaben in dieser Erklärung beziehen sich teilweise auf den Geschäftsbericht 2019 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) an.

Dieser Bericht ist ein gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht nach § 289c HGB und erfüllt die Vorgaben des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz. Alle Links in diesem Bericht sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Konzernberichts. Anders als im Vorjahr ist eine Prüfung durch den Deutschen Nachhaltigkeitskodex nicht erfolgt. Aus diesem Grund werden nur noch jene Leistungsindikatoren berichtet, die für das Unternehmen wesentlich sind.

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 konkrete Maßnahmen formuliert, z. B.

- mindestens einmal jährliche Weiterentwicklung der Konzernstrategie und der Langfristplanung durch den Vorstand, zusammen mit den Geschäftsfeldleitern und den Geschäftsführern der Tochterunternehmen sowie Abstimmung mit dem Aufsichtsrat,
- regelmäßiges Prüfen der Ergebnisse von Prozessen des Managementsystems,
- regelmäßige interne Audits,
- jährliche Managementbewertung

Zentrale Handlungsfelder in Bezug auf Nachhaltigkeit ergeben sich aus unserem Leitbild (Kriterium 2.4), welches Teil der Unternehmensstrategie ist.

Das Managementsystem der LPKF AG nach DIN EN ISO 9001 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 ausgewertet und die Ausrichtung des Produktportfolios regelmäßig überprüft.

Wir achten sowohl auf die Entwicklung nachhaltiger Lösungen für unsere Kunden als auch auf eine nachhaltige Herstellung unserer Produkte. 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, den Wirkungsgrad von Solarzellen zu erhöhen, sodass diese bei der Energiegewinnung auch ohne Subventionen 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. Unsere Kunden werden umfassend über die Risiken aufgeklärt und geschult. Außerdem hat die Arbeitssicherheit aus diesem Grund einen sehr hohen Stellenwert bei LPKF. Alle Mitarbeiter mit

Zugang zu Laserbereichen werden regelmäßig von einem internen Laserschutzbeauftragten über alle möglichen Gefahren im Zusammenhang mit Laserquellen geschult.

1.2 Wesentlichkeit

Die LPKF AG ist ein hoch spezialisiertes, international aufgestelltes Technologieunternehmen 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. Unsere Geschäftstätigkeit hat im Vergleich zu anderen Industrien generell nur geringe Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte. Dennoch haben sich im Zuge der Entwicklung unseres Managementsystems verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte als relevant für die Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens herausgestellt. Diese werden in einem zweijährigen Rhythmus überprüft und gegebenenfalls ergänzt oder angepasst. Die letzte Analyse der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte wurde im Oktober 2019 durchgeführt. Daraus ergeben sich die folgenden Themen:

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

Qualität – Auswirkung auf die Kundenzufriedenheit

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte ergeben sich aus unseren Zielen, die wir unter Kriterium 1.3 beschrieben haben. Unsere Lasersysteme tragen auf unterschiedliche Weise zum Umweltaspekt bei. Dies wird unter Kriterium 2.9 näher erläutert.

Informationen zu Chancen und Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit wurden unter Kriterium 1.1 erläutert. Für die fünf genannten besonderen Nachhaltigkeitsaspekte haben wir uns die unter Kriterium 1.3 genannten strategischen Ziele gesetzt.

1.3 Ziele

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

Wertschöpfung:

Wir wollen den Kundennutzen erhöhen, Innovationen treiben und die Effizienz steigern. Um dies zu erreichen, haben wir für die Wertschöpfung folgende Handlungsfelder definiert:

- Wachstum
- Innovationen
- Kostendisziplin
- Working Capital & Capital Employed

Um unsere Ziele in diesem Bereich zu erreichen, haben wir u.a. in 2018 9,7 % unseres Umsatzes in Forschung und Entwicklung investiert. Im Geschäftsjahr 2019 beliefen sich die F&E-Investitionen auf 8,9 %. Unser Ziel für die kommenden Jahre ist weiterhin die Bereitstellung eines F&E-Budgets von ca. 10 % der Umsatzerlöse.

Unsere Nettoverschuldung von 16,3 Mio. EUR zum Jahresende 2018 konnten wir bereits im ersten Halbjahr 2019 vollständig abbauen. Damit haben wir unsere uneingeschränkte unternehmerische Handlungsfreiheit wiederhergestellt und können nötige Investitionen für weiteres Wachstum aus eigener Kraft realisieren. Das Working Capital konnte ebenfalls deutlich reduziert werden und ermöglicht dem Unternehmen Wachstum ohne zusätzlichen Kapitalbedarf.

Eine Stärkung des Vertriebs sowie der Ausbau des After-Sales und Service-Geschäfts tragen zu einer positiven Entwicklung des Geschäfts bei. Außerdem achten wir in allen Bereichen auf einen sparsamen Umgang mit Ressourcen und Kostendisziplin.

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. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz nimmt eine zentrale Rolle in der gesamten Prozesskette ein.

Es ergeben sich folgende Handlungsfelder:

- Mitarbeiterbindung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

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. Außerdem wird die Wirksamkeit des Compiance-systems regelmäßig überprüft.

Es ergeben sich für uns die folgenden Handlungsfelder:

- Compliance

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.

Unsere Prozesse gestalten wir so ressourcenschonend wie möglich.

Aufgrund der geringfügigen ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit wurden bisher keine konkret messbaren Ziele für diesen Aspekt festgelegt. Zur ständigen Verbesserung unseres Umweltbeitrages haben wir aber folgende Handlungsfelder an den Produktionsstandorten festgelegt:

- Energieeffizienz
- CO₂-Reduzierung

Zur Überwachung dieser Handlungsfelder ermitteln wir jährlich die Energiedaten und unseren CO₂-Fußabdruck. Die Ermittlung der CO₂-Daten wurde erweitert und die Messbarkeit weiter verbessert, um Ursachen zu erkennen und mit entsprechenden Maßnahmen nachhaltig die CO₂-Reduzierung voranzutreiben (mehr dazu unter Kriterium 3.4).

Qualität:

Die Produktqualität ist ein wesentlicher Indikator, da sie maßgeblich zur Erhöhung der Kundenzufriedenheit beiträgt. Zur Erreichung unserer Ziele in diesem Bereich haben wir folgende Handlungsfelder definiert:

- Verbesserung der Produktqualität
- Ausbau des Ideenmanagements

Gemessen wird die Produktqualität an der Fehlerquote, welche bei LPKF zu den steuerungsrelevanten Kennzahlen zählt. Berechnet wird sie als Verhältnis von Fehlerkosten zum Umsatz. Fehlerkosten umfassen Aufwendungen im Zusammenhang mit der Erfüllung von Gewährleistungsverpflichtungen. Ziel ist es, die Fehlerquote von 50 dauerhaft nicht zu überschreiten. Zur Berechnung der Zielerreichung wird eine Durchschnittsbetrachtung herangezogen, die sich auf eine ermittelte Quote zu einem definierten Zeitpunkt bezieht.

Die Fehlerquote hat sich in den letzten drei Jahren wie folgt entwickelt:

2017: 78

2018: 70

2019: 48

Es gab im Berichtszeitraum eine Reihe von Maßnahmen, um die Fehlerquote zu verbessern. Dadurch konnte das Ziel für die Fehlerquote in 2019 erstmals erreicht werden.

In allen Bereichen konnten die Qualitätskosten gesenkt werden. Dies ist zum Beispiel auf Designänderungen im Segment Electronics und Development zurückzuführen. Aber auch eine verstärkte Nähe zum Kunden zeigte positive Effekte, wie beispielsweise im Segment Solar, wo über eine gemeinsame Plattform mit dem Kunden bereits in der Projektphase an Optimierungen gearbeitet wird.

Ideenmanagement

Das betriebliche Ideenmanagement wurde nach einer erfolgreichen Pilotphase 2018 im Jahr 2019 am Standort Garbsen ausgerollt und hat eine Reihe von Verbesserungen gebracht. Die Beschäftigten haben die Beteiligung angenommen und eine Reihe von Vorschlägen eingereicht, die zu Kostensenkungen und Effizienzsteigerungen bei unseren Produkten geführt haben. Zum Beispiel konnten durch Substitution verschiedener Komponenten die Tätigkeiten effizienter gestaltet und somit Kosten reduziert werden.

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.

Von unseren Lieferanten erwarten 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 „Konfliktmineralien“ auszuschließen.

Die hauptsächlichen ökologischen Probleme, die in nahezu allen Stufen der Wertschöpfungskette auftreten, sind der Verbrauch von nicht nachwachsenden Rohstoffen (Metalle, Kunststoffe) sowie die bei Energieverbrauch und Transport auftretenden CO₂-Emissionen. Über unsere Ziele zur Senkung der CO₂-Emissionen berichten wir unter Kriterium 3.4. Soziale Probleme können möglicherweise ungenügende Arbeitsbedingungen bei Lieferanten sein, die wir jedoch gemäß unseren Einkaufsbedingungen vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen prüfen.

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 Ausfuhrverantwortlicher benannt, der die innerbetriebliche Exportkontrolle überwacht und verantwortet. Diese Funktion kann nur durch eine Person aus dem Vorstand übernommen werden. Der Ausfuhrverantwortliche 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 screent LPKF durch eine spezielle Software regelmäßig einschlägige Sanktionslisten.

2 Prozessmanagement

2.1 Verantwortung

Sämtliche Nachhaltigkeitsthemen sind bei LPKF auf Vorstandsebene verankert. Umweltrelevante Themen finden sich in den Ressorts beider Vorstandsmitglieder wieder. Der Vorstand 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 und Kommunikation. Das seit 2017 abteilungsübergreifend eingesetzte Nachhaltigkeitsteam bündelt Informationen zum Thema und ist auch für die Erstellung dieses CSR-Berichts verantwortlich.

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, Richtlinien, [Compliance-Kodex](#), Deutscher Corporate Governance Kodex und LPKF-Führungsgrundsätze. Die Verantwortung für die Berichterstattung liegt im Bereich Corporate Communications.

2.3 Kontrolle

Die nicht-finanziellen Aspekte der Nachhaltigkeit unterliegen regelmäßigen Kontrollen. Die Führung, Planung sowie der 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.

Aktuell liegt die Verantwortung für die Prüfung von Leistungsindikatoren zu Umweltaspekten bei unterschiedlichen Funktionen wie dem Facility Management (Energie, Abfall, Emissionen) oder dem Gefahrstoffbeauftragten.

Zur Gewährleistung des langfristigen Fortbestands des LPKF-Konzerns wurde ein effizientes Risikomanagementsystem (RMS) eingerichtet. Das RMS soll sicherstellen, dass Risiken frühzeitig erkannt und systematisch an die zuständigen Entscheidungsträger im Unternehmen kommuniziert werden. So wird gewährleistet, dass angemessene Maßnahmen zum Umgang mit den erkannten Risiken ergriffen und Schäden abgewendet werden.

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.

2.5 Anreizsysteme

Das aktuelle System zur Vergütung der Vorstände hat der Aufsichtsrat der LPKF AG am 20. März 2018 beschlossen. Das Vergütungssystem verfolgt das Ziel, die Interessen des Vorstands und der Aktionäre miteinander in Einklang zu bringen. Dafür wird die Vorstandsvergütung eng mit der Steigerung des Unternehmenswertes verzahnt. Darüber hinaus ist das System stark auf Kapitalrentabilität, Cashflow und langfristige Wertsteigerung ausgerichtet. Es kombiniert die Ziele zur Rentabilität, Liquidität und zu nachhaltigem Wachstum und ist kapitalmarktorientiert.

Ein ausführlicher Bericht über das Vorstandsvergütungssystem findet sich im Vergütungsbericht des Geschäftsbericht 2019 auf Seite 86-90.

Für die leitenden Führungskräfte enthält das Vergütungssystem ebenfalls kurz- und langfristige variable Komponenten. Für den kurzfristigen variablen Vergütungsanteil wird eine Zielvereinbarung zu Unternehmens- sowie persönlichen Zielen geschlossen. Die langfristige variable Komponente honoriert insbesondere den erreichten Wertbeitrag von LPKF sowie die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts.

LPKF hat 2019 erstmals ein Mitarbeiteraktienprogramm aufgelegt, um damit die Beteiligung der Mitarbeiter zu fördern und die Identifikation mit dem Unternehmen zu erhöhen. Dabei gewährt LPKF allen Mitarbeitern einen attraktiven Zuschuss. An den deutschen Standorten erreichte das Programm bereits im ersten Jahr eine Beteiligungsquote von 47,7 %.

Um Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, eigene Ideen im Unternehmen einzubringen und davon zu profitieren, wurde ein Ideenmanagement eingeführt. Mitarbeiter können 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 GRI SRS-102-35**

Die Vergütung des Aufsichtsrats als höchstes Kontrollorgan wird von der Hauptversammlung durch Beschluss festgelegt. Bericht über die Aufsichtsratsvergütung 2019 wird im Geschäftsbericht 2019 erstattet.

Das Vergütungssystem des Vorstands wird vom Aufsichtsrat der LPKF AG festgelegt und regelmäßig überprüft. Bericht über die Vorstandsvergütung 2019 wird im Geschäftsbericht 2019 erstattet.

Im Vergütungssystem wird eine nachhaltige Unternehmensführung, wie unter Kriterium 2.5 bereits beschrieben, berücksichtigt.

Für die Vergütung der leitenden Führungskräfte legt der Vorstand Unternehmens- und persönliche Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile fest, die einer Zielvereinbarung unterliegen.

In einer Konzernvereinbarung für die deutschen Unternehmensteile wird die Sonderzahlung zum Jahresende für die nicht-leitenden Angestellten geregelt. Hierin bestimmt der Unternehmenserfolg die Zahlungshöhe maßgeblich.

*Leistungsindikator GRI SRS-102-38**

LPKF ist ein exportorientiertes Unternehmen. Daher unterhalten wir weltweit eine große Zahl an Niederlassungen und Vertretungen mit länderspezifisch sehr unterschiedlichen Gehaltsniveaus. Für die einzelnen Länder mit wichtigen Betriebsstätten (ausgenommen sind nur Länder mit Betriebsstätten mit weniger als zehn Mitarbeitern) ergibt sich beim Verhältnis der Jahresvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten inkl. Organe (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land folgende Verhältniskennziffer:

Land	Verhältnis (x-facher Spitzenwert zu Median)
Slowenien	6,61
China	4,96
USA	5,05
Deutschland	4,82

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 Stakeholdern von großer Bedeutung für

die interne und öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens ist. Im Rahmen der Überprüfung der wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte wurden die Stakeholder definiert. Ein eigens zur Ableitung der Stakeholder eingerichteter Identifikationsprozess existiert nicht.

Zu unseren wesentlichen Stakeholdern, die ein direktes Interesse an den Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens haben, gehören

- Mitarbeiter und Betriebsrat
- Kunden
- Lieferanten
- Aktionäre und Investoren
- Kommunen
- Nachbarschaft

Weitere Stakeholder sind

- Banken
- Versicherungen

Im Berichtsjahr 2019 wurde mit den Stakeholdern über verschiedenste Kanäle kommuniziert, z.B. über

- Mitarbeitergespräche
- Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen
- Monatliche Führungskräfte-Telefonkonferenzen
- Intranet und Social Media
- Wirtschaftsausschuss-Sitzungen
- Geschäftsbericht 2018
- Quartals- und Halbjahresfinanzberichte 2019
- Ad-hoc- und Pressemitteilungen
- Presseartikel und -Interviews
- Internetseite lpkf.com
- Hauptversammlung
- Roadshows
- Investorenkonferenzen und -gespräche
- Capital Markets Day
- Conference Calls für Investoren
- Messen
- Kundenbefragungen

2.8 Leistungsindikator zu Kriterium 2.7

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44**

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: Programm zur Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung, Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen eines Ideenmanagements, informative Präsentationen für Mitarbeiter, Kennenlernveranstaltungen für neue Mitarbeiter, erfolgsabhängige Sonderzahlung, Mitarbeiteraktienprogramm, offene Dialogrunden zwischen Vorstand und Mitarbeitern
Betriebsrat	Einbeziehung des Betriebsrats in Entscheidungen, die die Belegschaft betreffen	Offene und regelmäßige Kommunikation mit den Betriebsräten aller deutschen Standorte und dem Konzernbetriebsrat
Kunden	Lösungen, 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. Immer neue Innovationen. Verbesserung der Produktqualität durch systematische Fehlerrückführung. Verkauf von individuell auf den Kunden zugeschnittenen Servicepaketen (Support, Wartungen und Gewährleistungsverlängerungen). Schnelle und pünktliche Lieferung, z.B. durch kontinuierliche Verbesserungen in der Supply Chain.
Lieferanten	Langfristiger Absatz, Wachstum	Prozessoptimierung, Versorgungssicherheit, marktübliche Preisgestaltung
Aktionäre, Investoren	Nachhaltiges Wachstum, Profitabilität	Innovationen treiben, Umsatz steigern, Kosten optimieren, Effizienz steigern, Risikomanagement, offene Kommunikation
Kommunen, Nachbarschaft und Politik	Keine Belastung (Emissionen, Lärm) durch das Unternehmen, Arbeitsplätze am Standort	Einhaltung von Gesetzen und Auflagen, Umsatz und Profitabilität steigern
Banken	Liquidität	Risikomanagementbetrachtung in Bezug auf Cashflow, Liquidität
Versicherungen	Vermeidung von Schadensfällen	Kontrolle von Arbeitsschutzmaßnahmen, umfassendes Risikomanagement

2.9 Innovations- und Produktmanagement

Seit Jahrzehnten ist LPKF als besonders innovatives Unternehmen bekannt. 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.

Bei LPKF arbeitet ein interdisziplinäres Innovationsteam aus Ingenieuren, Physikern und Chemikern daran, neue Technologien und innovative Ansätze aus den Geschäftsbereichen zu sammeln sowie attraktive externe Technologien zu identifizieren und zu evaluieren. Dazu wird seit 2019 mit Teilnehmern aus allen Entwicklungsbereichen eine interne Konferenz zu Innovationen und deren Umsetzung durchgeführt.

Auch 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 Vertrieb und Service und die Bereitstellung eines F&E-Budgets von ca. 10 % der Umsatzerlöse tragen wesentlich dazu bei.

Neben den Kundenwünschen fließen in unsere Pflichtenhefte der Produktentwicklung auch alle zutreffenden gesetzlichen und normativen Forderungen ein. 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.

Die von uns neu entwickelte LIDE-Technologie (Laser-Induced Deep Etching) ermöglicht die ressourcenschonende Verwendung von Glas in der Mikrosystemtechnik, wodurch der vielfach verwendete Werkstoff Silizium in vielen Fällen durch den kostengünstigeren Werkstoff Glas abgelöst werden kann. Nach dem Productronica Innovation Award 2017 erhielt LPKF im Jahr 2019 auf der Display Week in San Jose mit dem SID Honorary Award bereits die zweite Auszeichnung für diese Technologie.

Beim Nutzentrennen erreichen wir mit unserer CleanCut-Technologie aufgrund einer minimalen Wärmeeinflusszone und einer minimalen mechanischen Belastung eine höhere Ausbeute in der Leiterplattenfertigung als bei konventionellen Technologien. Darüber hinaus ermöglichen wir durch unsere Laserstrahlbreite von <20 µm einen entsprechend engen PCB-Abstand, was Leiterplattenmaterial spart.

Mit den Produkten aus dem Bereich Development lassen sich ohne Verwendung von Ätztechnik und deren Chemikalien, Prototypen von Leiterplatten durch Fräs- und/oder Lasertechnologie herstellen.

Einen wichtigen Beitrag zum Umweltaspekt tragen wir mit unseren Lasersystemen zur Herstellung von Dünnschichtsolarmodulen bei. Durch unsere Anlagen können große Module in kurzer Zeit gefertigt werden, was zu einer effizienteren Produktion beiträgt. Außerdem werden die einzelnen Solarmodule durch Nutzung der LPKF Technologie effizienter. Damit tragen unsere Anlagen zur Verbesserung der CO₂-Bilanz bei der Herstellung von Dünnschichtmodulen in der Solarindustrie bei.

Durch eine Prozess-Überwachung, z.B. beim Kunststoffschweißen, kann Ausschuss bei unseren Kunden reduziert werden.

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 die Verlässlichkeit unserer Anlagen kann die Anlagenverfügbarkeit und somit die Ressourcennutzung unserer 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 etwa 10 Forschungsprojekten beteiligt. Darin werden Zukunftstechnologien wie u.a. Batterietechnik, digitale Drucktechnologien und die 5G-Technologie weiterentwickelt.

3 Umwelt

3.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

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 an unseren Produktionsstandorten 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 Kriterium 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. Ebenso werden die Risiken in diesem Bereich als nicht wesentlich angesehen. Dennoch wird der Verbrauch von Energie und Ressourcen regelmäßig erfasst, überwacht und bei Bedarf Maßnahmen zur Reduktion eingeleitet.

Wir halten uns an die RoHS und REACH Vorgaben. Um das auch für unsere Zulieferprodukte gewährleisten zu können, sind die Anforderungen bereits in der Lieferantenqualifizierung berücksichtigt.

3.3 Leistungsindikatoren zu Kriterien 3.1 – 3.2

Leistungsindikator GRI SRS-302-1*

Strom:

2.855.632 kWh (2018: 2.496.948)

Der Anstieg des Stromverbrauchs ist darauf zurückzuführen, dass erstmals der Produktionsstandort Naklo mit einbezogen wurde. Ohne den Standort Naklo liegt der Verbrauch mit 2.436.477 kWh leicht unter dem Vorjahr.

Gas:

1.753.252 kWh (2018: 1.603.487 kWh)

Der Anstieg des Gasverbrauchs ist ebenfalls darauf zurückzuführen, dass erstmals der Produktionsstandort Naklo mit einbezogen wurde. Mit 142.655 kWh hat der Standort Naklo aber einen vergleichsweise geringen Verbrauch.

Der größte Energieverbrauch entsteht durch Strom, wovon der Großteil durch die Lüftung und Klimatisierung verursacht wird. Eine Begrenzung der Raumtemperaturen auf maximal 24°C und im Sommer auf mindestens 20°C hat bereits im letzten Jahr eine deutliche Einsparung gebracht und wird daher fortgeführt. Obwohl die Auslastung an allen Standorten deutlich gestiegen ist, blieben die Verbräuche eher moderat, was in erster Linie auf den milden Winter zurückzuführen ist.

Bei einem Energieaudit durch einen unabhängigen Energieauditor wurde das größte Einsparpotenzial im Beleuchtungskonzept festgestellt, welches sukzessive bei Erneuerungen oder Reparaturen umgesetzt wird.

Der Standort in Suhl betreibt eine ökologisch vorteilhafte Pelletheizung, die im Jahr 2019 60,98 t Pellets verbraucht hat (Verbrauch 2018: 72,86 t).

Leistungsindikator GRI SRS-303-3*

Im Berichtszeitraum lag der Wasserverbrauch an den produzierenden Standorten bei 4.801 m³ (2018: 3.730 m³). Der Standort Naklo ist im Vergleich zum Vorjahr mit 920 m³ hinzugekommen. Der Verbrauch konnte an keinem Standort deutlich reduziert werden, was auf die erhöhte Produktionsauslastung in allen Bereichen zurückzuführen ist.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2*

Im Berichtszeitraum lag das Gesamtgewicht des Abfallaufkommens an den produzierenden Standorten bei 127,4 t (2018: 101,98 t). Beim Abfall kam der Standort Naklo mit 18,56 t hinzu. Das Abfallaufkommen ist im Jahr 2019 aufgrund der erhöhten Produktionsauslastung gestiegen.

3.4 Klimarelevante Emissionen

Die LPKF AG hat im Jahr 2019 für Strom und Gas einen CO₂-Ausstoß von 709 t verursacht. Das entspricht einer Reduzierung in den letzten 2 Jahren um 56 %. Die Reduzierung ist auf die Umstellung auf Grünstrom zurückzuführen, welche wir bereits im Vorjahr umgesetzt hatten. Als nächster Schritt wurde an den Standorten Fürth und Garbsen am 01.01.2020 zusätzlich auf grünes Gas umgestellt, um die CO₂-Reduzierung weiter voranzutreiben.

Darüber hinaus erfassen wir seit 2019 nun auch Dienstreisen – sowohl mit dem Dienstfahrzeug als auch Flugreisen. Bei den Dienstreisen liegen die Emissionen insgesamt bei 3.162 t CO₂. Der hohe Anteil ist unserem internationalen Geschäft geschuldet. So sind beispielsweise Reisen durch das Sales- und Serviceteam Teil unseres Kerngeschäfts.

Da die CO₂-Bilanz bei Flügen sehr hoch ist und maßgeblichen Einfluss auf die Klimabilanz von LPKF hat, wollen wir durch verschiedene Maßnahmen die Klimabilanz deutlich verbessern. Ziele sind eine

Reduzierung der Flüge, die Zusammenlegung von einzelnen Reisen und der vermehrte Einsatz von Videokonferenzen. Inlandsflüge sollen vorwiegend durch Bahnreisen ersetzt werden.

3.5 Leistungsindikatoren zu Kriterium 3.4

Direkte und indirekte THG-Emissionen im Detail:

Leistungsindikator GRI SRS-305-1*

Die LPKF AG hat im Berichtszeitraum an den produzierenden Standorten direkte CO₂-Emissionen in Höhe von 406 t CO₂ durch den Verbrauch von Gas und Pellets verursacht.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2*

Die LPKF AG hat im Berichtszeitraum an den deutschen Standorten indirekte energiebezogene CO₂-Emissionen in Höhe von 303 t CO₂ durch Strom verursacht. Alle deutschen Standorte beziehen Grünstrom.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3*

Auf Dienstreisen wurden insgesamt 204 t CO₂ bei Fahrten mit dem Dienstfahrzeug und 2958 t CO₂ durch Flüge verursacht.

Aus den Daten zu den Flugreisen geht deutlich hervor, dass hier das größte Einsparungspotenzial vorhanden ist.

4 Gesellschaft

4.1 Arbeitnehmerrechte

Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ist für uns eine Selbstverständlichkeit und unabdingbarer Bestandteil zur Erreichung unserer Ziele. Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte ist damit Teil des übergeordneten Managementkonzepts zur Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Diesem Grundsatz folgen wir nicht nur intern, sondern erwarten die entsprechende Einhaltung auch von unseren Lieferanten.

Neue 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.

LPKF betreibt im Berichtszeitraum Standorte in sieben Ländern: Deutschland, USA, Slowenien, China, Japan, Korea und Malaysia. Unser Anspruch ist eine vollumfängliche Einhaltung von Arbeitnehmerrechten.

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. Darüber hinaus sind Ansprechpartner für HR-Compliance-Themen benannt und kommuniziert, ein weltweit ansprechbarer Vertrauensanwalt zur Meldung und Prüfung von möglichen Verstößen engagiert und

kommuniziert sowie für bestimmte Themenfelder spezielle Ansprechpartner benannt und kommuniziert, bspw. Ansprechpartner für Datenschutz oder Ansprechpartner für Fälle sexueller Belästigungen.

Neben der Bereitstellung einer transparenten Organisation sind vor allem das Angebot von konkreten themenbezogenen Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte Maßnahmen zur Erreichung unseres gesetzten Ziels. Beispielsweise sind hier Schulungen zum Umgang mit persönlichen Daten, zum Arbeitsrecht oder zum Compliance Kodex für den Berichtszeitraum zu nennen.

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.

Eine Risikoanalyse ist zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten schwer umsetzbar. Im Rahmen von Audits, der kontinuierlichen Prüfung unserer Organisation und der Schulung und Information unserer Belegschaft schaffen wir die Voraussetzung, das Risiko zu minimieren und damit unser gesetztes Ziel einzuhalten.

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

4.2 Chancengerechtigkeit

Sämtliche Personalentscheidungen im LPKF-Konzern sind unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Hautfarbe, Religion und sexueller Orientierung zu treffen. 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 Kriterium 4.4 näher eingegangen wird.

Auf eine angemessene Bezahlung wird in unserem Unternehmen stets geachtet. Um die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben unserer Mitarbeiter zu fördern, ermöglichen wir flexible Arbeitszeiten sowie flexible Arbeitszeitkonten.

4.3 Arbeitsschutz

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. Zu diesen Themen setzen wir uns jährlich Ziele auf Standort- sowie Konzernebene, deren Erreichung wir nach Jahresende überprüfen. Die Ziele resultieren u.a. aus Analysen der jährlichen Unfallstatistik. Zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter führen wir an den einzelnen Standorten verschiedene Maßnahmen, z. B. Gripeschutzimpfungen, durch. Ergänzend dazu haben Mitarbeiter die Möglichkeit, an

verschiedenen Vorsorgeuntersuchungen durch die Betriebsärzte teilzunehmen, die sich auch um die arbeitsmedizinische Versorgung der Mitarbeiter kümmern.

4.4 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. Für unsere Führungskräfte gibt es ebenfalls eine Reihe von Schulungen, die sie in ihrer Führungsaufgabe unterstützen sollen. 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. Das Durchschnittsalter der Belegschaft beträgt 40,7 Jahre. Wir sind aber auch stolz darauf, vielen Mitarbeitern schon über Jahrzehnte einen Arbeitsplatz zu bieten. Die Fluktuationsrate liegt bei 10,07 %.

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 43 Auszubildende beschäftigt. Unser Bestreben ist es, unseren Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung einen Arbeitsplatz anzubieten. Dies gelang uns in der Vergangenheit immer, sofern auch die Auszubildenden während der Ausbildung den notwendigen Einsatz und die erforderlichen Leistungen erzielten. 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 und ausgeweitet. Wir haben durch Präsenz auf verschiedenen Messen die Kontaktmöglichkeiten erhöht. Im Oktober wurde der neue Maschinenbaucampus der Leibniz Universität Hannover an ihrem neuen Standort in Garbsen – in direkter Nachbarschaft zu unserem Firmengebäude - eröffnet. Auf der "Nacht des Maschinenbaus" konnten erste Netzwerke zu Schülern, Studenten und Absolventen aufgebaut werden. Auf der bonding Firmenkontaktmesse in Aachen fanden ebenfalls interessante Fachgespräche statt. Der LPKF Messestand sowie der Fachvortrag „LPKF als Game-Changer in der Elektronikindustrie“ begeisterte die Besucher, sodass auch dieses Event ein voller Erfolg für unsere Nachwuchsgewinnung war. Ebenso haben wir 2019 einen Pool exklusiver Studienabschlussarbeiten gebildet. Einige der Stipendiaten und bei uns eingesetzte Studenten, die in der Vergangenheit bei LPKF ihre Bachelor- bzw. Masterarbeiten geschrieben haben, konnten wir bereits dauerhaft einstellen.

Den sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen ergebenden Risiken auf Verlust von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird mit den vielen genannten Maßnahmen begegnet.

4.5 Leistungsindikatoren zu Kriterien 4.1 - 4.4

Leistungsindikator GRI SRS-403-9*

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, unabhängig davon ob es Angestellte oder Arbeiter sind. Im Berichtszeitraum gab es insgesamt fünf meldepflichtige Unfälle. Die Anzahl unfallbedingter Ausfalltage belief sich auf 89. Die Unfallstatistik wird in den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses ausgewertet, notwendige Maßnahmen werden eingeleitet und deren Umsetzung anschließend überwacht.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10

Arbeitsbedingte Erkrankungen unserer Angestellten und externen Mitarbeiter werden nicht ausgewertet. Im Berichtszeitraum gab es keine Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Erkrankungen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4

Viermal jährlich findet eine Arbeitsschutz-Ausschuss-Sitzung an allen deutschen LPKF- Standorten statt, welche aus einem interdisziplinärem Team besteht.

Standortübergreifend werden alle relevanten Informationen und Themen bei den Fachkreisen für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Qualität kommuniziert. Die Fachkreise finden dreimal jährlich statt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1*

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 in der LPKF-Gruppe die Schulungstage für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter im Durchschnitt auf 2,6 Tage, was 19,9 Stunden entspricht. Eine weitere Zuordnung von Personalentwicklungsmaßnahmen nach Diversitätsindikatoren oder Angestelltenkategorie wurde über die gesamte Gruppe im Berichtszeitraum nicht durchgeführt.

In der LPKF AG wurden für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter im Durchschnitt 2,3 Tage aufgewendet, was 17,5 Stunden entspricht. Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung haben im Durchschnitt 2,1 Tage aufgewendet, was 16,0 Stunden entspricht – Führungskräfte 3,5 Tage, was 26,6 Stunden entspricht. Männer haben im Durchschnitt 2,6 Tage aufgewendet, was 19,8 Stunden entspricht – Frauen 1,6 Tage, was 12,2 Stunden entspricht.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1*

Der Frauenanteil im Vorstand lag Ende 2019 bei 0 %. Die Mitglieder des Vorstands gehören Ende 2019 zu 100 % der Altersgruppe zwischen 30 und 50 an.

Der Frauenanteil im Aufsichtsrat lag Ende 2019 bei 0 %. Die Mitglieder des Aufsichtsrats gehören Ende 2019 zu 100 % der Altersgruppe über 50 Jahre an.

Vor dem Hintergrund der Verkleinerung beider Gremien in 2018 sowie unter Berücksichtigung der Laufzeiten der aktuellen Mandate hatte der Aufsichtsrat die bestehenden Zielgrößen Anfang 2019 überprüft und mit Beschlüssen vom 27. Februar 2019 neue Zielgrößen und Fristen für deren Erreichung bestimmt: Für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat hat sich der Aufsichtsrat eine neue Zielgröße von 1/3 (= 33,33 %) gesetzt. Für den Anteil von Frauen im Vorstand hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße von 0 % gesetzt. Aufgrund der aktuellen Besetzung des Vorstands mit nur zwei Vorstandsmitgliedern, der aktuellen Bestellungszeiträume der beiden männlichen Vorstandsmitglieder und des Umstands, dass eine Erweiterung des Vorstands nicht beabsichtigt ist, war eine Festlegung einer höheren Zielgröße für den Vorstand nicht sachgerecht. Die Frist zur Erreichung beider neuer Zielgrößen wurde auf den 26. Februar 2024 festgelegt.

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 beläuft sich auf 17 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands und 23 % in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands. Die Frist zur Erreichung dieser Zielgrößen ist auf den 30. Juni 2022 festgelegt. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands lag Ende 2019 bei 10 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 15 %.

Bei Führungskräften lag der Anteil von Frauen bei 15,6 %, bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung bei 25,8 %. In der Altersgruppe unter 30 Jahren waren 18,0 % der Mitarbeiter beschäftigt, in der Altersgruppe 30-50 Jahre 59,8 % und in der Altersgruppe über 50 Jahre 22,2 %.

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

*Leistungsindikator GRI SRS-406-1**

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet, die sich nach einer Überprüfung bestätigt hätten. Abhilfemaßnahmen mussten nicht ergriffen werden.

4.6 Menschenrechte

Wir haben eine Compliance-Organisation aufgebaut und an allen Standorten etabliert. Diese Compliance-Organisation befasst sich auch 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 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. Unsere Zulieferer verpflichten sich, einen Kodex zur sozialen Verantwortung, wie 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. Die Geschäftsführer unserer zwölf Standorte weltweit sind verpflichtet, die Einhaltung von Gesetzen, also auch der grundlegenden Menschenrechte, sicherzustellen.

4.7 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.5

Leistungsindikator GRI SRS-414-1*

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. In der Lieferantenbewertung werden die Lieferanten anschließend auf die sozialen Kriterien hin bewertet.

Im Berichtszeitraum angelegte Lieferanten wurden am Standort Garbsen diesbezüglich zu 100 % bewertet.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2*

Im Berichtszeitraum wurden Lieferanten mit kumuliertem Einkaufsvolumenanteil von 80 % auf soziale Auswirkungen überprüft.

Im Berichtszeitraum sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen bei den direkten Lieferanten der LPKF Laser & Electronics AG bekannt geworden.

4.8 Gemeinwesen

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. Außerdem engagierte sich LPKF für die Aktion "Deckel gegen Polio" des Vereins "Deckel drauf e.V.", bei der Kunststoffdeckel gesammelt und verwertet wurden. Der Erlös aus der Sammlung wird eingesetzt um weltweite Impfungen gegen Kinderlähmung zu finanzieren. Darüber hinaus haben sich die LPKF-Mitarbeiter zum Jahresende an der Weihnachtspäckchen-Aktion der Stiftung Kinderzukunft beteiligt, welche LPKF durch eine finanzielle Spende ebenfalls unterstützt hat.

Wir fördern junge Menschen in Wissenschaft und Bildung. So nehmen wir am landesweiten Zukunftstag für Schüler teil und führen Informationsveranstaltungen für Schüler zur Berufsorientierung durch. Wir ermöglichen Schülern, Studenten und Umschülern unterschiedlichste Praktika. Studierende werden von uns bei der Durchführung praxisbezogener Bachelor- und Masterarbeiten durch ein vielfältiges Themenrepertoire, die notwendigen Ressourcen und entsprechende Fachexperten unterstützt. Zusätzlich förderten wir in 2019 zwei Stipendiaten der Hochschule Hannover in den Bereichen Mechatronik und Elektro- und Informationstechnik. Für 2020 ist die Förderung von insgesamt sechs Stipendiaten der Hochschule Hannover und der Georg-August-Universität Göttingen geplant.

4.9 Leistungsindikator zu Kriterium 4.8

Leistungsindikator GRI SRS-201-1*

Eine Übersicht der betriebswirtschaftlichen Kennzahlen zu diesem Leistungsindikator findet sich im [Geschäftsbericht 2019](#) auf den Seiten 86-90 (Vergütung Vorstand und Aufsichtsrat), S. 94/95 (Konzern-Bilanz), S. 92/93 (Konzern- GuV, Konzern-Gesamtergebnisrechnung), S. 96/97 (Konzern-Kapitalflussrechnung) und S. 109-115 (Erläuterungen zur Konzern-GuV).

4.10 Politische Einflussnahme

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 Eingaben zu Gesetzgebungsverfahren gemacht.

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.
- DIRK - Deutscher Investor Relations Verband e.V.

4.11 Leistungsindikator zu Kriterium 4.10

Leistungsindikator GRI SRS-415-1*

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 €.

4.12 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 mögliche Risiko- und Konfliktbereiche hinsichtlich Korruption, Exportkontrolle/Geldwäsche und Datenschutz auf und gibt Verhaltensleitlinien vor. Erstmals wurde in 2019 eine verpflichtende Compliance-Online-Schulung für alle Mitarbeiter konzernweit durchgeführt. Diese Schulung wird künftig jährlich stattfinden. Neue Mitarbeiter erhalten den Compliance Kodex direkt mit ihren Einstellungsunterlagen und durchlaufen die Compliance-Online-Schulung kurzfristig nach ihrem Eintritt ins Unternehmen. Die Grundzüge des Compliance-Managementsystems sind auf der Homepage des Unternehmens veröffentlicht.

Im Rahmen einer jährlich durchgeführten Teilrechtsgebietenanalyse überprüfen Vorstand und Compliance-Manager, welche Rechtsgebiete für die Compliance des Unternehmens relevant sind. In einem zweijährigen Turnus wird eine Compliance-Risikoanalyse durchgeführt, letztmalig in 2018.

Für Führungskräfte und thematisch betroffene Mitarbeiter konzernweit wurde 2019 eine Schulung zum Thema "Marktmissbrauchsrecht - Insiderverbot" durchgeführt. Auch diese Schulung wird künftig jährlich stattfinden.

Weiterhin haben wir 2017 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.

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.

Die Unternehmensführung wird bei auftretenden Fällen vom Compliance Officer informiert und in die Weiterverfolgung möglicher Fälle und daraus resultierender Maßnahmen involviert.

4.13 Leistungsindikatoren zu Kriterium 4.12

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1**

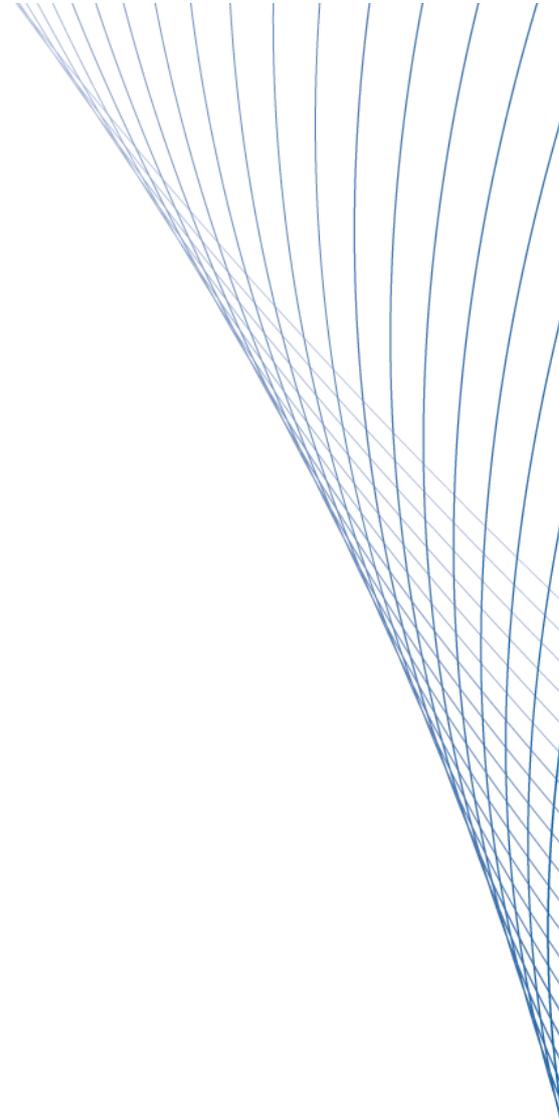
Die Vermeidung von Korruption ist vor allem vor dem Hintergrund der starken Internationalisierung des Unternehmens relevant. Im Rahmen der jährlich stattfindenden Teilrechtsgebieten-Analyse zur Identifikation von Compliance-Risiken wurden Korruptionsrisiken vom Vorstand konzernweit (mit Fokus auf den asiatischen Standorten) als ein Schwerpunkt eingestuft. Sämtliche Standorte wurden durch die Compliance-Schulung explizit auch für das Thema Korruption sensibilisiert.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3**

Im Berichtszeitraum lagen keine Korruptionsfälle vor.

*Leistungsindikator GRI SRS-419-1**

Im Berichtszeitraum wurden gegen die LPKF AG keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder 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 Aktiengesellschaft, Garbsen

Wir haben den für die LPKF Laser & Electronics Aktiengesellschaft (im Folgenden „LPKF“), Garbsen, gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Folgenden „Bericht“) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der LPKF umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des 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 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 der LPKF 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 der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den 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, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der LPKF im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c 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 unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, 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 von Menschenrechten, 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
- analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

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 Bericht der LPKF für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der LPKF Laser & Electronics Aktiengesellschaft, 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 Laser & Electronics Aktiengesellschaft, 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.

Hannover, den 24. April 2020

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hell

ppa. Mathias

Anlagen

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht 2019 Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen Anlage 2