

Vergütungsbericht der Lenzing Gruppe

Marktumfeld und Geschäftsentwicklung

In der Textil- und Bekleidungsindustrie blieb die lange erwartete Erholung von Nachfrage und Preisen weitgehend aus. Die Zufriedenheit mit der Geschäftslage nahm im zweiten Halbjahr 2023 laut einer weltweiten Umfrage der International Textile Manufacturers Federation¹ entgegen der Erwartungen weiter ab und erreichte im November 2023 einen neuen Tiefpunkt. Im Jänner 2024 war eine leichte Verbesserung der Geschäftslage zu beobachten. Die nach wie vor erhöhten Rohstoff- und Energiekosten auf der einen und die sehr verhaltene Nachfrage auf der anderen Seite beeinflussten die Geschäftsentwicklung der Lenzing Gruppe im Geschäftsjahr 2023 wie die der gesamten Branche negativ.

Die Umsatzerlöse gingen im Berichtsjahr um 1,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf EUR 2,52 Mrd. zurück. Dieser Rückgang ist primär auf niedrigere Faserumsätze zurückzuführen, während die Zellstoffumsätze stiegen. Die operative Ergebnisentwicklung war im Wesentlichen vom Marktumfeld beeinflusst. Das Betriebsergebnis vor Abschreibungen (EBITDA) stieg im Berichtsjahr um 25,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf EUR 303,3 Mio.

Das Betriebsergebnis (EBIT) lag aufgrund von Sonderabschreibungen in Höhe von EUR 464,9 Mio. bei minus EUR 476,4 Mio. (nach EUR 16,5 Mio. im Jahr 2022). Die Sonderabschreibungen resultierten aus einem Wertminderungsbedarf bedingt durch die weiterhin bestehenden Unsicherheiten im wirtschaftlichen Umfeld, nach wie vor erhöhte Rohstoff- und Energiekosten sowie erhöhte Diskontierungssätze aufgrund des geänderten Zinsumfelds. Die Sonderabschreibungen waren nicht zahlungswirksam, wirkten jedoch auf das EBIT 2023.

Lenzing führte bereits Ende 2022 ein Programm zur Reorganisation und Kostensenkung im Volumen von mehr als EUR 70 Mio. erfolgreich durch. Parallel dazu konnte die Bilanz- und Liquiditätsposition durch die erfolgreiche Kapitalerhöhung in Höhe von rund EUR 400 Mio. und die Verlängerung der Kreditlaufzeiten im Volumen von rund EUR 250 Mio. im Berichtsjahr wesentlich gestärkt werden.

Darauf aufbauend setzt der Vorstand derzeit ein umfassendes Performance-Programm mit dem übergeordneten Ziel einer langfristig deutlich gesteigerten Widerstandsfähigkeit gegen Krisen und einer höheren Agilität bei Marktveränderungen um. Die Programminitiativen zielen primär auf eine Verbesserung des EBITDA und die Generierung von Free Cashflow durch ein gestärktes Umsatz- und Margenwachstum sowie eine nachhaltige Kostenexzellenz ab. Über die deutlich positiven Auswirkungen auf der Umsatzebene hinaus erwartet der Vorstand jährliche Kosteneinsparungen von mehr als EUR 100 Mio., wovon ca. 50 Prozent ab dem laufenden Geschäftsjahr wirksam sein werden.

Vergütungspolitik und Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht soll einen umfassenden Überblick über die im Lauf des letzten Geschäftsjahres geschuldete oder gewährte Vergütung von aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form bieten. Rechtliche Grundlage hierfür sind die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78c ff AktG).

Die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Lenzing Aktiengesellschaft (Lenzing AG) angewendet werden, sind in der Vergütungspolitik der Lenzing AG geregelt. Das Vergütungssystem setzt die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) um. Primäres Ziel der Vergütungspolitik ist es, eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern. Die Vergütungspolitik wurde erstmalig von der Hauptversammlung am 18. Juni 2020 beschlossen.

Das für das Geschäftsjahr 2023 angewandte System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der Lenzing AG wurde als aktualisierte Fassung in der Hauptversammlung am 26. April 2022 vorgelegt und mit einer Mehrheit von 74,35 Prozent beschlossen.

Der Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2022 wurde der Hauptversammlung am 19. April 2023 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 75,62 Prozent beschlossen.

Vergütung des Vorstandes

Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates ist für die Vorbereitung, regelmäßige Überprüfung und Kontrolle der Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Die finale Festlegung der Vergütungspolitik obliegt dem Aufsichtsrat als Plenum. Bei Bedarf erfolgt die Unterstützung des Ausschusses bzw. des Aufsichtsrates durch einen externen Vergütungsberater. Um Interessenkonflikte zu vermeiden, wird darauf geachtet, dass ein eventuell in Anspruch genommener Berater nicht gleichzeitig auch den Vorstand in Vergütungsfragen berät.

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung werden die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung berücksichtigt. Es werden die Berufserfahrung und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der Umfang und die Komplexität der Tätigkeit berücksichtigt. Durch einen horizontalen Vergütungsvergleich mit anderen österreichischen und deutschen In-

¹ Quelle: ITMF, 24th Global Textile Industry Survey, Jänner 2024

dustrieunternehmen wird eine marktkonforme und konkurrenzfähige Vorstandsvergütung erzielt, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Des Weiteren werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt, um die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütungsstruktur des Unternehmens zu setzen.

Die Mitglieder des Vorstandes werden zu lokalen, österreichischen Bedingungen beschäftigt. Die Vergütungskomponenten sind daher in Euro festgelegt (brutto). Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sind mit der Lenzing AG abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht.

Vergütungsbestandteile und Vergütungsstruktur

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes setzt sich aus erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen, die sich wie folgt darstellen:

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

Vergütungsbestandteile	Beschreibung der wesentlichen Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Grundvergütung	Fixer Gehaltsbezug auf wettbewerbsfähigem Niveau, welcher die Verantwortung und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt
Sachbezüge und andere Vorteile	Dienstwagen, Versicherungsprämien
Pensionsbeiträge	Beitragsorientierte Pensionen werden über eine externe Pensionskasse geleistet
Erfolgsabhängige Vergütung	
Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive, STI)	<p>Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen einjährigen Beurteilungszeitraum</p> <ul style="list-style-type: none"> Finanzielle Kriterien: Konzern-EBITDA, Konzern-ROCE und auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallender Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag Nicht-finanzielle Ziele: Gesamtleistung und individuelle Leistungen (Modifizier iHv. +/-20 %) <p>Obergrenze (CAP): 150 % des Zielwertbonus</p>
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive, LTI)	<p>Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen mehrjährigen Beurteilungszeitraum</p> <ul style="list-style-type: none"> Finanzielle Kriterien: Konzern-ROCE, auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallender Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag und relativer TSR Nicht-finanzielle Kriterien: Nachhaltigkeitsziele <p>Obergrenze (CAP): 200 % des Zielwertbonus</p>
Sondergratifikationen und -boni	Möglich bei besonderen Leistungen, die zu einem zukunftsbezogenen Nutzen für die Gesellschaft führen, sowie Sign on- und Retention-Boni

Die Bestandteile der Zielvergütung (ohne Sachbezüge und andere Vorteile, Pensionsbeiträge sowie mögliche Sondergratifikationen und -boni) verhalten sich zueinander wie folgt:

Anteil der Vergütungskomponenten an der Zielwertvergütung in %	Vorstandsvorsitzender	Einfaches Vorstandsmitglied
Grundgehalt	35-45 %	35-55 %
STI	15-30 %	20-35 %
LTI	30-50 %	20-35 %

Die relativen Anteile der bestehenden Vorstandsverträge fallen in die oben gezeigten Bandbreiten. Gleichzeitig dienen die Bandbreiten als Maßstab für den Abschluss zukünftiger Vorstandsverträge. Angaben zu den absoluten Höhen der Vergütungskomponenten befinden sich im Corporate Governance Bericht bzw. ab der Hauptversammlung über das Geschäftsjahr 2020 in den Vergütungsberichten der Gesellschaft.

Durch den langfristigen variablen Leistungsbonus werden die mittel- bis langfristige Wertsteigerung sowie die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie, einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie, der Lenzing AG gefördert. Zusätzlich berücksichtigt der LTI auch den relativen Total Shareholder Return (TSR), also die Aktienrendite aus Kursentwicklung und Dividende im Verhältnis zu den ausgewählten Unternehmen der Indizes ATX Prime und MDAX. Damit werden die Zielsetzungen der Vorstände mit den Interessen der Aktionäre und Stakeholder in Einklang gebracht.

Durch die Berücksichtigung des relativen TSR wird den Mitgliedern des Vorstandes eine aktienbezogene Vergütung gewährt. Im Übrigen wird der Fokus bei den variablen Vergütungsbestandteilen stärker auf interne Performance-Indikatoren, die sich auf die Geschäftsergebnisse der Gesellschaft beziehen, und Nachhaltigkeits-Indikatoren gelegt. Grund hierfür ist, dass der Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft mitunter stark von exogenen Faktoren wie der Zinsentwicklung oder Hausse- und Baissephasen des Kapitalmarkts beeinflusst wird und damit nur beschränkt als Maßstab für die Performancebeurteilung des Vorstandes geeignet ist.

Im Hinblick auf C-Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) sieht die Vergütungspolitik vor, dass die Gesellschaft variable Vergütungskomponenten zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden („Clawback“).

Grundgehalt

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlich festen Gehaltsbezug, welcher in 14 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird. Mit diesen Bezügen sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten sowie Leistungen abgegolten, die über die für Angestellte der Gesellschaft geltende Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden. Ebenfalls abgegolten wird damit die Übernahme von Organfunktionen im Konzern.

Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die Vorstandsmitglieder incentiviert, zum Wohl des Unternehmens und unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln.

Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

Der STI orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA, Konzern-ROCE und dem auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallenden Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag sowie nicht-finanziellen Kriterien.

Übersicht Leistungskriterien STI

Leistungskriterium	Finanziell			Nicht-finanziell
	EBITDA (absolut)	Return on Capital Employed (ROCE)	auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallender Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	Multiplikator ("Modifier")
Gewichtung	40%	30%	30%	0,8 - 1,2

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt bis zum 31. Januar des Geschäftsjahres Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen Leistungskriterien für den Beurteilungszeitraum (das laufende Geschäftsjahr) fest, welche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich gelten. Die Festlegung des Zielwerts kann dabei u. a.

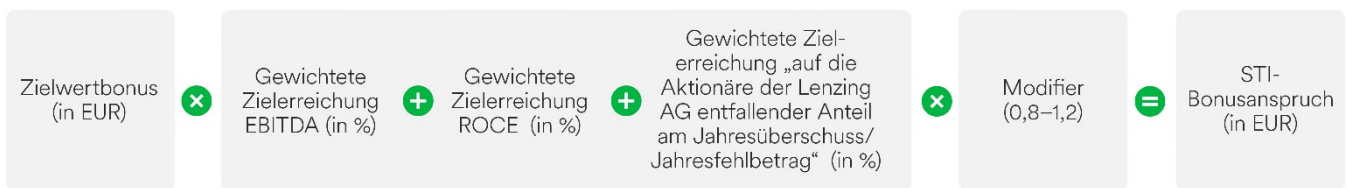
in Anlehnung an das genehmigte Budget für das jeweilige Jahr erfolgen. Die Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis des geprüften IFRS Konzernabschlusses nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

Zielerreichungsgrade STI

Performance	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	150%
Zielwert	100%
Untergrenze	50%
Nichterreichung Untergrenze	0%

Wird für das jeweilige finanzielle Leistungskriterium exakt die Untergrenze erreicht, so beträgt der Zielerreichungsgrad 50 Prozent. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so beträgt der Zielerreichungsgrad 150 Prozent (CAP). Im dazwischenliegenden Bereich werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0 Prozent. Der Bonusanteil für das jeweilige Leistungskriterium sowie der kurzfristige variable Leistungsbonus insgesamt können somit vollständig entfallen.

Übersicht der Berechnung des kurzfristigen variablen Bonusanspruchs



Der Bonusanspruch, der sich aus der Erreichung der finanziellen Leistungskriterien ergibt, kann vom Vergütungsausschuss bei außergewöhnlichen Leistungen, die sich nicht in den finanziellen Kriterien widerspiegeln, durch Anwendung eines Modifiers um maximal 20 Prozent erhöht bzw. bei Leistungen unter den Erwartungen um maximal 20 Prozent reduziert werden. Im Regelfall findet ein Modifier von 1,0 Anwendung. Basis für die Beurteilung der nicht-finanziellen Leistung sind dabei zum einen die kollektiven Leistungen des Gesamtvorstandes sowie zum anderen die individuellen Leistungen je Vorstandsmitglied. Beispielsweise können diese Leistungen etwa die Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele sowie die Realisierung von Schlüsselprojekten betreffen.

Die Höhe des STI-Zielwertbonus wird individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Der STI-Bonusanspruch ist mit 150 Prozent des Zielwertbonus begrenzt und kann auch durch Anwendung des Modifiers nicht überschritten werden. Der Auszahlungsbetrag wird spätestens bis zum 30. Juni des auf das Ende des Beurteilungszeitraums folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend in sieben gleich großen Teilbeträgen, in den Monaten Juli bis Dezember (einschließlich einer Sonderzahlung im Dezember) ausbezahlt.

Durch die Berücksichtigung von drei finanziellen und einer nicht-finanziellen Zielgröße wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht.

Die finanziellen Zielgrößen berücksichtigen sowohl die Entwicklung der Profitabilität als auch der Rentabilität. Durch die Verwendung des Konzern-EBITDA mit einer Gewichtung von 40 Prozent liegt der Fokus auf der Entwicklung der Ertragskraft. Der Konzern-ROCE mit einer Gewichtung von 30 Prozent berücksichtigt zusätzlich die Effizienz des Kapitaleinsatzes. Die Verwendung des auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallenden Anteils am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag bewirkt eine Ausrichtung der Vergütung auf die Interessen der Aktionäre der Lenzing AG.

Unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) kann der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates bis zum 31. Januar des laufenden Geschäftsjahres die finanziellen Leistungskriterien durch alternative Leistungskriterien wie zum Beispiel Free Cashflow sowie EBITDA- oder EBIT-Marge ersetzen. Im Rahmen der Umstellung kann auch die Gewichtung der Kriterien angepasst werden. Dies soll in kritischen Unternehmensphasen eine Fokussierung des Managements auf die Generierung von Free Cashflows unter Berücksichtigung der Profitabilitätsentwicklung ermöglichen.

Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)

Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung, welche eine langfristige Anreizwirkung erzielen soll. Der LTI wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden finanzielle Leistungskriterien, nämlich der auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallende Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag, der Konzern-ROCE sowie die Kapitalmarktpformance der Gesellschaft in Relation zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (relativer TSR), und nicht-finanzielle Nachhaltigkeits-Kriterien herangezogen.

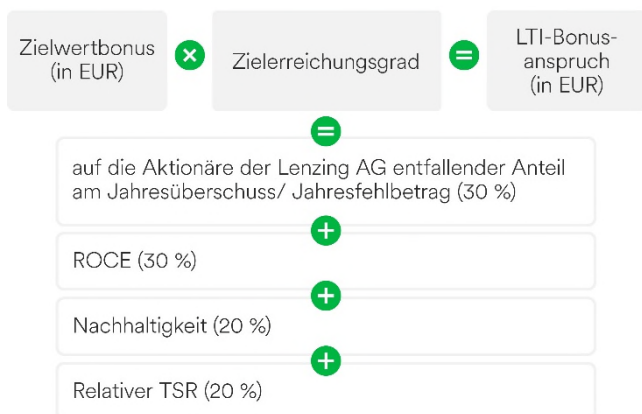
Übersicht Leistungskriterien LTI

Leistungskriterium	Finanziell			Nicht-finanziell
	auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallender Anteil am Jahresüberschuss/ Jahresfehlbetrag	Return on Capital Employed (ROCE)	Relativer Total Shareholder Return (TSR)	Nachhaltigkeits-Kriterien (ESG-KPIs)
Gewichtung	30%	30%	20%	20%

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt bis zum 31. Januar des Geschäftsjahres Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen LTI-Leistungskriterien für den Beurteilungszeitraum (Mittelwert der nächsten drei Geschäftsjahre) fest, welche für alle Vorstandsmitglieder gelten.

Bis zum 31. Januar eines Geschäftsjahres, erstmals im Januar 2022, werden auch die maßgeblichen ESG-KPIs, Bewertungskriterien und konkreten Ziele für die Nachhaltigkeits-Kriterien definiert.

Übersicht der Berechnung des langfristigen variablen Bonusanspruchs



Durch die einheitliche Incentivierung der Vorstandsmitglieder wird die Integration neu bestellter Vorstandsmitglieder vereinfacht, was dem nachhaltigen Unternehmenserfolg dient. Bei der Festlegung der LTI-Ziele werden neben unternehmensinternen Quellen wie der Unternehmensplanung gegebenenfalls auch externe Quellen wie Analystenerwartungen sowie die historische Performance von Vergleichsunternehmen herangezogen. Dadurch soll eine im Vergleich zum Wettbewerb anspruchsvolle Zielsetzung erfolgen, welche die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Lenzing AG fördert. Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis der geprüften IFRS Konzernabschlüsse sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung, bzw., sofern anwendbar, der entsprechenden externen ESG-Ratings der Geschäftsjahre des Beurteilungszeitraums. Im Unterschied zum STI liegt der LTI Zielerreichungsgrad bei Erreichen der Obergrenze bei 200 Prozent (CAP).

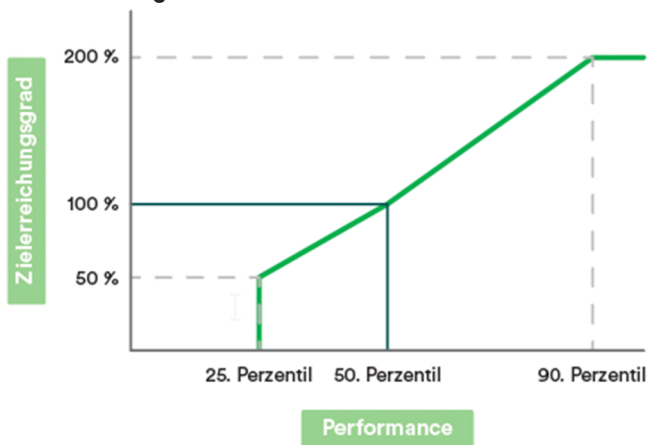
Zielerreichungsgrade LTI

Performance	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	200%
Zielwert	100%
Untergrenze	50%
Nichterreichung Untergrenze	0%

Der Bonusanteil für das jeweilige Leistungskriterium sowie der langfristige variable Leistungsbonus insgesamt können somit vollständig entfallen.

Zur Beurteilung des Zielerreichungsgrades des relativen TSR wird die TSR-Performance der Lenzing AG mit der Performance sämtlicher Unternehmen der Indizes ATX Prime und MDAX (jeweils exklusive Banken, Versicherungen und Immobilienunternehmen) verglichen. Entspricht der TSR der Lenzing AG dem 50. Perzentil (Median) der Peer Group, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100 Prozent. Als Untergrenze ist das 25. Perzentil festgelegt mit einem Zielerreichungsgrad von 50 Prozent, als Obergrenze das 90. Perzentil mit einem Zielerreichungsgrad von 200 Prozent. Liegt der TSR der Lenzing AG unter dem 25. Perzentil, beträgt der Zielerreichungsgrad 0 Prozent. Zwischen dem 25. und dem 50. Perzentil sowie dem 50. und dem 90. Perzentil sind die TSR-Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).


Zielerreichungskurve – Relativer TSR



Zusätzlich zum relativen TSR werden durch die Verwendung des Konzern-ROCE und des auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallenden Anteils am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag sowohl die Rentabilitäts- als auch die Ertragsentwicklung im langfristigen variablen Leistungsbonus berücksichtigt. Während mit dem Konzern-ROCE der Fokus auf einen effizienten langfristigen Kapitaleinsatz gelegt wird, bewirkt der auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallende Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag eine Ausrichtung der Vergütung an die Interessen der Aktionäre. Die Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen für den Konzern-ROCE und den auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallende Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag sind im Regelfall für den kurzfristigen und langfristigen Leistungsbonus nicht ident. Durch die Verwendung des Konzern-ROCE in beiden Vergütungsbestandteilen soll der Fokus auf den effizienten Kapitaleinsatz gelegt werden.


Aufgrund des für alle Unternehmen und insbesondere auch die Lenzing AG immer bedeutsamer werdenden Themas der Nachhaltigkeit, werden ab der LTI Tranche 2022 auch zwei bis fünf Nachhaltigkeitsziele anhand des folgenden Kriterien-Katalogs festgelegt:

Kriterienkatalog




Umwelt

- Klimaziele
- Effizienter Ressourcenverbrauch
- Innovative Prozesse
- Innovative Produkte
- Erweiterung der Rohstoffbasis
- ...



Soziales

- Arbeitgeberattraktivität
- Unternehmenskultur
- Kundenzufriedenheit
- Arbeitssicherheit & Gesundheit
- Lieferantenbeziehung
- ...



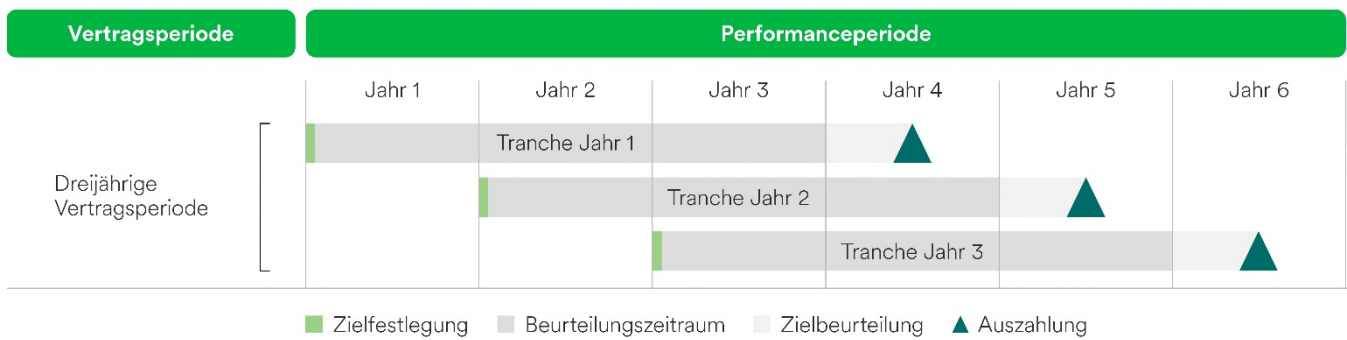
Governance

- Compliance
- Menschenrechte
- Datenschutz
- Governance Strukturen
- Berichterstattung
- Diversität
- ...

Positionierung in externen ESG Ratings

Auf diese Weise können die Nachhaltigkeitsziele dem Unternehmensumfeld der Lenzing AG angepasst werden und es können pro Geschäftsjahr unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden. Der LTI wird in jährlichen Tranchen gewährt, welche einen Beurteilungszeitraum von drei Jahren aufweisen. Zielwerte sowie Ober- und Untergrenze für die drei finanziellen Leistungskriterien beziehen sich dabei stets auf die Mittelwerte der drei Jahre des Beurteilungszeitraums. Für jede Tranche gilt ein LTI-Zielwertbonus, dessen Höhe individuell je Vorstand im Anstellungsvertrag festgelegt wird.

Das Tranchenmodell beim LTI dient der langfristigen, strategischen Unternehmensentwicklung: Es ermöglicht, bei der Festlegung des LTI auch die Unternehmens-Performance nach Ende der Bestellperiode eines Vorstandmitgliedes zu berücksichtigen. Dadurch werden Vorstandsmitglieder incentiviert, auch noch am Ende ihrer Amtszeit nachhaltige Investitionen in das Unternehmen zu tätigen. Des Weiteren werden die Auswirkungen von zyklischen Ergebnisschwankungen auf den LTI geglättet.



Der Auszahlungsbetrag der LTI Tranche wird spätestens bis zum 30. Juni des auf das Ende des Beurteilungszeitraums einer LTI Tranche folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend in sieben gleich großen Teilbeträgen, in den Monaten Juli bis Dezember (einschließlich einer Sonderzahlung im Dezember) ausbezahlt. Legt das Vorstandsmitglied sein Vorstandsmandat vor Ablauf der Bestellungsdauer zurück oder wird das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 75 AktG abberufen, verfallen alle Ansprüche auf LTI Auszahlungen für sämtliche LTI Tranchen, für die der Beurteilungszeitraum noch nicht abgelaufen ist.

Sondergratifikationen und -boni

Der Vergütungsausschuss behält sich das Recht vor, für besondere Leistungen über die erwähnten variablen Leistungsboni hinausgehende Sonderboni zu gewähren, sofern durch diese besonderen Leistungen ein zukunftsbezogener Nutzen für die Gesellschaft entstanden ist. Die Sonderboni sollen die Vorstandsmitglieder motivieren, das Unternehmen langfristig und nachhaltig zu führen.

Es ist zulässig, den Vorstandsmitgliedern Sign on- sowie Retention-Boni zu gewähren. Dies kann erforderlich sein, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen bzw. sie an die Gesellschaft zu binden.

Pensionskasse

Die Lenzing AG leistet für die von ihr angestellten Vorstände Beiträge in eine externe Pensionskasse. Die Höhe dieser Zahlungen wird im Anstellungsvertrag individuell vereinbart und beträgt zwischen 4 Prozent und 15 Prozent des jährlichen Grundgehalts. Vorruhestandsprogramme sind in der Regel nicht vorgesehen.

Sachbezüge und andere Vorteile

Die Gesellschaft hat für Vorstandsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung, eine Unfallversicherung sowie weitere, für die Tätigkeit als Vorstand erforderliche Versicherungen wie etwa eine Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung abgeschlossen, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden. Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung stellen. Zusätzlich können den Vorstandsmitgliedern die mit ihrer Stellung als Vorstand verbundenen, angemessenen Dienstaufwendungen sowie die Vergütung ihrer Reisekosten ersetzt werden. Die Vorstände sind bei der österreichischen Sozialversicherung kranken-, pensions- und unfallversichert. Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt und die Gesellschaft leistet den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine

Mitarbeiter-Vorsorgekasse. Im Fall des Ablebens eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft der Witwe oder den Kindern des Verstorbenen ein Sterbegeld gewähren.

Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Vergütungsausschuss bzw. der Aufsichtsrat gemäß § 78a (8) AktG vorübergehend von dieser Vergütungspolitik abweichen, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw. ihre Rentabilität sicherzustellen.

Im Falle der interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandates durch ein Aufsichtsratsmitglied können die variablen Vergütungsbestandteile und das Verhältnis von Grundgehalt zu variablen Vergütungskomponenten abweichend festgelegt werden, um das aus dem Aufsichtsrat entsandte Vorstandsmitglied situationsadäquat zu incentivieren.

Darüber hinaus können unter außergewöhnlichen Umständen, die gesamtwirtschaftlich oder speziell für das Unternehmen besonders herausfordernd sind, vorübergehend abweichende kurz- und langfristige Leistungsboni festgelegt werden, um besonders geeignete Vorstandsmitglieder zu gewinnen bzw. zu halten und sie über Vergütungsanreize entsprechend zu motivieren.

Laufzeiten der Vorstandsmandate

Vorstandsmandate sind im Regelfall auf rund 3 Jahre befristet, in Ausnahmefällen wird eine Laufzeit von bis zu 5 Jahren vereinbart. Wiederbestellungen sind zulässig. Um die Kontinuität der Vorstandsbesetzung zu wahren, wird vom Aufsichtsrat darauf geachtet, dass die Verträge der Vorstände nicht überwiegend zum selben Stichtag auslaufen.

Beendigungen eines Vorstandsmandates

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen. Sie können nur aus wichtigen Gründen, insbesondere jenen des § 27 AngG, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Im Falle dauernder Berufsunfähigkeit sowie nach mehr als sechsmonatiger Erkrankung kann das Anstellungsverhältnis zum 30. Juni oder 31. Dezember eines Jahres auch während der Vertragsdauer von jedem der beiden Teile unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist schriftlich gekündigt werden.

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft aus einem in § 75 AktG angeführten Grund oder bei Mandatsniederlegung ohne wichtigen Grund und ohne Zustimmung des Aufsichtsrates, endet auch der Anstellungsvertrag.

Falls mit Vorstandsmitgliedern Abfindungszahlungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund vereinbart wurden, dürfen diese das jährliche Grundgehalt zuzüglich des maximalen kurzfristigen Bonus für maximal zwei Jahre oder eine allfällige, kürzere Restlaufzeit des Vertrages, nicht überschreiten.

Übersicht der Gesamtvergütung des Vorstandes

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen führten dazu, dass die Ziele für den kurzfristigen variablen Bonus nicht erreicht werden konnten. Auch die Ziele der finanziellen Komponente der laufenden LTI Tranchen konnten infolge der aktuellen wirtschaftlichen Lage nicht erfüllt werden. Im Hinblick auf die erforderliche Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der Liquiditätsposition der Lenzing AG und um die Vorstandsmitglieder zu motivieren, die von ihnen erwarteten außerordentlichen Anstrengungen auf sich zu nehmen, hat der Vergütungsausschuss den Vorstandsmitgliedern Sielaff, Reiner und Skilich im Juni 2023 einen Sonder- und Retentionsbonus in Höhe von TEUR 1.040 (Sielaff), TEUR 835 (Skilich) und TEUR 770 (Reiner) in Aussicht gestellt. Aufgrund der hohen individuellen Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder im Jahr 2023, insbesondere der erfolgreichen Umsetzung der Kapitalerhö-

hung im Sommer 2023, der Verlängerung von Kreditlaufzeiten sowie der großen Anstrengungen im Zusammenhang mit dem laufenden Kosteneinsparungsprogramm hat der Vergütungsausschuss Anfang 2024 beschlossen, den in Aussicht gestellten Sonderbonus zu gewähren. Während ein Teil des Sonderbonus im Jahr 2024 ausgezahlt wird, erfolgt die Auszahlung des restlichen Teils des Sonderbonus erst im Jahr 2026, sofern das jeweilige Vorstandsmitglied bis dahin nicht auf eigenen Wunsch vorzeitig aus seiner Funktion ausgeschieden ist oder aus wichtigem Grund vorzeitig abberufen wurde.

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 beträgt TEUR 5.213. Auf erfolgsunabhängige Bestandteile entfallen TEUR 2.369 während erfolgsabhängige Vergütungskomponenten in Summe TEUR 2.441 ausmachten.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldete und gewährte Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex.

Übersicht Vorstandsvergütung 2023 - Geschuldete und gewährte Vergütung

in TEUR	DI Stephan Sielaff	Robert van de Kerkhof, MBA ¹⁾	DI Christian Skilich, MBA, LL.M.	Dr. Nico Reiner ²⁾	Mag. Thomas Obendrauf, MBA ³⁾	Summe
Erfolgsunabhängig	704	522	582	561	0	2.369
Grundgehalt	620	470	506	480	0	2.076
Sachbezüge und andere Vorteile (insb. zur Nutzung überlassene Geschäftsfahrzeuge)	9	9	17	24	0	60
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	74	42	59	57	0	233
Sonstige Versicherungsleistungen	0	0	0	0	0	0
Erfolgsabhängig	993	-102	798	770	-19	2.441
Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)	0	0	0	0	0	0
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)	-47	-102	-37	0	-19	-204
davon geschuldet	-13	-35	-13	0	-13	-75
davon gewährt	-33	-67	-23	0	-6	-129
Sonstige erfolgsabhängige Vergütung	1.040	0	835	770	0	2.645
davon geschuldet	440	0	405	370	0	1.215
davon gewährt	600	0	430	400	0	1.430
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0	0	0
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	0	0	0	0	0	0
Sonstige Vergütung	0	403	0	0	0	403
Karenzentschädigungen und einmalige Abfindungen ⁴⁾	0	403	0	0	0	403
Außerordentliche Vergütungsleistungen	0	0	0	0	0	0
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0	0	0	0	0
Ruhegenuss	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	1.697	823	1.380	1.331	-19	5.213
davon erfolgsunabhängig in %	41,5%	112,4%	42,2%	42,2%	0,0%	53,2%
davon erfolgsabhängig in %	58,5%	-12,4%	57,8%	57,8%	100,0%	46,8%
Auszahlungen in 2023 für erfolgsabhängige Bonuszahlungen ⁵⁾	18	22	13	0	22	75

¹⁾ Per 31.12.2023 aus dem Vorstand ausgeschieden

²⁾ Per 01.01.2023 in den Vorstand bestellt

³⁾ Per 31.05.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden

⁴⁾ Die Karenzentschädigung ist vollständig gewährt

⁵⁾ Für Leistungen im Geschäftsjahr 2023 bzw. aus Vorperioden

Die geschuldete Vergütung stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode 2023 tatsächlich zugeflossen sind und dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche. Innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2023 beträgt der geschuldete Vergütungsteil TEUR 1.140. Dieser ergibt sich aus der endgültigen Ermittlung der Ansprüche für die LTI Tranche 2021 und der daraus resultierenden ertragswirksamen Anpassung der Rückstellung sowie dem Teil des Sonderbonus, der in 2024 ausbezahlt wird.

Die gewährte Vergütung beinhaltet jene Vergütungskomponenten, die wirtschaftlich der Berichtsperiode 2023 zuzurechnen sind, aber noch nicht endgültig festgelegt und ausgezahlt wurden. Ausgenommen davon sind Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen. Im Berichtsjahr stellen die LTI Tranchen 2022 und 2023, der erst in 2026 auszubezahlende Teil des Sonderbonus sowie die Karenzentschädigung von Robert van de Kerkhof gewährte Vergütungskomponenten dar. Die gewährte Vergütung in Höhe von TEUR 1.301 ergibt sich aus dem Teil des Sonderbonus, der in 2026 ausbezahlt wird und aus der Rückstellungsveränderung der LTI Tranche 2022. Die Rückstellung für die LTI Tranche 2022 wurde aufgrund der vorläufigen Ermittlung der Ansprüche ertragswirksam angepasst.

Der Vertrag von Robert van de Kerkhof ist mit 31.12.2023 regulär ausgelaufen. Die Ermittlung und Auszahlung von STI und LTI erfolgt in Übereinstimmung mit den Regelungen des Angestelltenvertrags sowie der Zielvereinbarung für das jeweilige Jahr. Zusätzlich wurde mit dem Vorstandsmitglied ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Für die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes gebührt dem Vorstandsmitglied als Gegenleistung eine Entschädigung in Höhe von TEUR 403, für die eine aufwandswirksame Verbindlichkeit gebildet wurde. Offene LTI-Ansprüche sind mit der Karenzentschädigung gegenzurechnen, daher wurde die Rückstellung in Höhe von TEUR 102 erfolgswirksam aufgelöst. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens wurde eine Urlaubersatzleistung in Höhe von TEUR 10 ausbezahlt, welche in der Berichtsperiode aufwandswirksam erfasst wurde.

Für die Ermittlung der relativen Anteile der erfolgsunabhängigen bzw. der erfolgsabhängigen Komponenten an der Gesamtvergütung werden wie in der Vergütungspolitik bestimmt, Nebenleistungen, Pensionsbeiträge sowie sonstige Bestandteile nicht berücksichtigt.

Übersicht der jährlichen Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstandes und der Entwicklung der Gesellschaft

Jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstandes und des wirtschaftlichen Erfolgs 2023

in TEUR	2023	Delta in %	2022	Delta in %	2021	Delta in %	2020
Entwicklung der Vorstandsvergütung							
DI Stephan Sielaff, Vorstandsvorsitzender	1.697	> +100%	666	-46%	1.238	> +100%	511
Robert van de Kerkhof ¹⁾ , MBA, Mitglied des Vorstandes	823	100%	412	-59%	1.010	64%	615
DI Christian Skilich, MBA, LL.M., Mitglied des Vorstandes	1.380	> +100%	394	-68%	1.239	> +100%	581
Dr. Nico Reiner ²⁾ , Mitglied des Vorstandes	1.331	n. a.		n. a.		n. a.	
Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens							
EBITDA (in MEUR)	303,3	25%	241,9	-33%	362,9	85%	196,6
Net Income (in MEUR)	-593,0	< -100%	-37,2	< -100%	127,7	< -100%	-10,6
Net Income attributable to shareholders (in MEUR)	-649,4	< -100%	-73,1	< -100%	110,3	> +100%	6,3
ROCE (in %)	-14,2	< -100%	2,0	-63%	5,4	> +100%	-0,6
Free Cashflow (in MEUR)	-122,8	83%	-740,7	-66%	-445,5	28%	-614,8
TSR (Perzentil)	1,5	-88%	12,9	-83%	75,8	> +100%	23,9
Entlohnung der Mitarbeiter:innen							
Durchschnittliche Entlohnung Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis	75	10%	68	-13%	78	20%	65
Durchschnittliche Entlohnung ohne staatliche Förderung für Kurzarbeit	75	10%	68	-13%	78	15%	68
Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis	2.829	-3%	2.912	4%	2.812	5%	2.669

In die Berechnung der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen MitarbeiterInnen wurden folgende zugeflossene Vergütungskomponenten einbezogen: Grundlohn, Grundgehalt, Lehrlingsentschädigung, Sonderzahlungen, Zulagen, Überstunden, Boni. Die Berechnungsgrundlage entspricht somit der geschuldeten Vergütung.

Zielerreichung kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der Lenzing AG am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres 2023 und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen sowie nicht-finanziellen Kriterien. Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und dem daraus resultierenden operativen Fokus auf Cashflow-Generierung, wurde im Rahmen der bestehenden Vergütungspolitik für das Jahr 2023 das Leistungskriterium Konzern-ROCE durch den Konzern-Free Cashflow ersetzt

STI Zielerreichung 2023

Kriterien		Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert 2023	Ziel-erreichung	Gewichtung	Gewichtet
Konzern-EBITDA	in EUR Mio.	445,0	470,0	495,0	303,3	0,0	40%	0,0%
Konzern-Free Cashflow	in EUR Mio.	50,0	125,0	200,0	-122,8	0,0	30%	0,0%
Jahresüberschuss ¹⁾	in EUR Mio.	5,0	25,0	45,0	-649,4	0,0	30%	0,0%
Zielerreichung vor Modifier	in %							0,0%

¹⁾ Auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallender Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag

STI-Bonusanspruch 2023 - Vorstandsmitglieder

in TEUR	DI Stephan Sielaff	Robert van de Kerkhof, MBA ¹⁾	DI Christian Skilich, MBA, LL.M	Dr. Nico Reiner ²⁾
Zielvergütung	440	250	405	370
STI-Bonusanspruch 2023	0	0	0	0

¹⁾ Per 31.12.2023 aus dem Vorstand ausgeschieden

²⁾ Per 01.01.2023 in den Vorstand bestellt

Die Gesellschaft behält sich vor, die Zielwerte, Unter- und Obergrenzen für laufende LTI Tranchen zum Schutz sensibler Geschäftsinformationen nicht transparent zu machen. Die Zielvergütung für die Tranche 2023 gestaltet sich wie folgt:

LTI Tranche 2023 Zielvergütung - Vorstandsmitglieder

in TEUR	DI Stephan Sielaff	Robert van de Kerkhof, MBA ¹⁾	DI Christian Skilich, MBA, LL.M	Dr. Nico Reiner ²⁾
Zielvergütung	600	200	430	400

¹⁾ Per 31.12.2023 aus dem Vorstand ausgeschieden

²⁾ Per 01.01.2023 in den Vorstand bestellt

Zielerreichung langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)

Der LTI der Lenzing AG wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden als finanzielle Leistungskriterien der Konzernjahresüberschuss und der Konzern-ROCE, der relative TSR, sowie ab der Tranche aus dem Geschäftsjahr 2022 zusätzlich zwei bis fünf Nachhaltigkeitsziele aus einem definierten Kriterienkatalog herangezogen.

LTI Zielerreichung Tranche 2021

Kriterien		Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert 2021-23	Ziel-erreichung	Gewichtung	Gewichtet
Jahresüberschuss	in EUR Mio.	150,0	187,0	224,0	-167,5	0,0%	40%	0,0%
ROCE	in %	5,0%	6,3%	7,6%	-2,3%	0,0%	40%	0,0%
Relativer TSR	Perzentil	25,0	50,0	90,0	n.a.	54,8%	20%	11,0%
Gesamtzielerreichung	in %							11,0%

Mit dem Geschäftsjahr 2023 wurde der Beurteilungszeitraum der LTI Tranche 2021 abgeschlossen und die Ansprüche endgültig erworben. Diese Tranche wird in 2024 zur Auszahlung gebracht. Die folgende Tabelle stellt die finale Zielerreichung der Tranche 2021 dar.

Für Jahresüberschuss und Konzern-ROCE wurde die Untergrenze der KPIs nicht erreicht. Die Zielerreichung ist daher 0,0 Prozent. Die Zielerreichung des relativen TSR beträgt 54,8 Prozent. Daher beträgt die Gesamtzielerreichung der Tranche 2021 11,0 Prozent.

LTI Tranche 2021 Bonusanspruch - Vorstandsmitglieder

in TEUR	DI Stephan Sielaff	Robert van de Kerkhof, MBA	DI Christian Skilich, MBA, LL.M.	Mag. Thomas Obendrauf, MBA
Zielvergütung	200	200	200	200
LTI-Bonusanspruch 2021	22	22 ¹⁾	22	22

¹⁾ Gemäß Vertrag sind offene LTI-Ansprüche mit der Karenzentschädigung gegenzurechnen. Daher wurde die entsprechende Rückstellung erfolgswirksam aufgelöst.

Vergütung ehemaliger Organmitglieder

Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstandes der Lenzing AG oder deren Hinterbliebene wurden Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Form von Aufwendungen in der Gewinn- und Verlustrechnung sowie Neubewertungen im sonstigen Ergebnis in Höhe von TEUR 1.469 (2022: Erträge in Höhe von TEUR 826) erfasst. Der Barwert der dafür gebildeten Pensionsrückstellung nach Abzug des beizulegenden Zeitwerts des Planvermögens (Nettoschuld) beträgt zum 31. Dezember 2023 TEUR 5.548 (31. Dezember 2022: TEUR 4.923).

Vergütung des Aufsichtsrates

Die Vorbereitung und regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder obliegt dem Vergütungsausschuss. Für die Aufstellung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufichtsrat zuständig. Die Regeln zur Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates finden sich in der Satzung (§ 13) der Lenzing Aktiengesellschaft, welche auf der Homepage der Gesellschaft offengelegt ist. Die Festlegung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt jährlich durch die Hauptversammlung (§ 98 AktG).

Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Aufsichtsratsvergütung besteht grundsätzlich aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit und zusätzlich für die Ausschussmitgliedschaft sowie einem Anwesenheitsgeld für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen. In Anbetracht der größeren Verantwortung und des weiteren Tätigkeitsumfangs können dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates, seinem Stellvertreter, den Ausschussvorsitzenden, bestimmten Ausschussmitgliedern sowie dem Finanzexperten eine höhere Grundvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern gewährt werden. Zusätzlich haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

Übernehmen Aufsichtsratsmitglieder eine besondere Tätigkeit in der Gesellschaft, kann ihnen hierfür durch Beschluss der Hauptversammlung eine Sondervergütung bewilligt werden.

Um die bestgeeigneten Aufsichtsratsmitglieder zu gewinnen, zu motivieren und zu halten, wird die Vergütung leistungsorientiert und marktkonform festgelegt. Bei der Definition der marktkonformen Vergütung werden als Vergleichsmaßstab nicht nur österreichische, sondern auch ausländische, insbesondere zurzeit deutsche Unternehmen, herangezogen. Dies ist erforderlich, um in Anbetracht der globalen Tätigkeit der Lenzing AG auch hochqualifizierten ausländischen Kandidaten eine attraktive Vergütung anbieten zu können.

Die Gesellschaft hat eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung abgeschlossen, die auch die Mitglieder des Aufsichtsrates einschließt.

Übersicht der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Die Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 beträgt TEUR 1.221 (im Vorjahr TEUR 745), dies entspricht einem Anstieg von 63,9 Prozent.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldete Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Für den Aufsichtsrat wurde keine zusätzliche Vergütung gewährt.

Übersicht Gesamtvergütung des Aufsichtsrates 2023

in TEUR	Fixvergütung	Ausschusstätigkeit	Sitzungsgelder	Sondervergütung	Versicherungsentgelte	Summe
Cord Prinzhorn, MBA, Vorsitzender	115	162	34	0	0	310
Dr. Stefan Fida, Stv. Vorsitzender	75	30	23	0	0	128
Dr. Markus Fürst, Mitglied	50	57	26	0	0	133
Mag. Helmut Bernkopf, Mitglied	50	0	14	0	0	64
Dr. Christian Bruch, Mitglied	50	17	11	0	0	78
Dr. Franz Gasselsberger, MBA, Mitglied	50	25	16	0	0	91
Dr. Astrid Skala-Kuhmann, Mitglied	50	42	20	0	0	112
Melody Harris-Jensbach, Mitglied	50	17	14	0	0	80
Mag. Gerhard Schwartz ¹⁾ , Mitglied	33	53	24	0	0	110
Nicole van der Elst Desai ¹⁾ , Mitglied	33	27	13	0	0	73
Mag. Patrick Prügger ²⁾ , ehemaliges Mitglied	13	16	4	0	0	33
Vom Betriebsrat delegierte Mitglieder	0	0	10	0	0	10
Gesamtvergütung	569	445	208	0	0	1.221

¹⁾ Per 19.04.2023 in den Aufsichtsrat gewählt

²⁾ Per 19.04.2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden

Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Die Vergütung für den Aufsichtsrat soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt. Um eine unbefangene Überwachung der Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten, werden

den Aufsichtsratsmitgliedern weder variable Vergütung, Boni noch aktienbezogene Vergütung gewährt – dadurch wird ein Gleichlauf mit den Interessen des Vorstandes verhindert.