

Vergütungsbericht der Lenzing Gruppe

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.

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 Interessenskonflikte 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 Industrieunternehmen wird eine marktkonforme und konkurrenzfähige Vorstandsvergütung ermittelt, 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)	Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen einjährigen Beurteilungszeitraum <ul style="list-style-type: none">● Finanzielle Kriterien: EBITDA und ROCE● Nicht-finanzielle Ziele: Gesamtleistung und individuelle Leistungen (Modifier iHv. +/-20 %) Obergrenze (CAP): 150 % des Zielwertbonus
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive, LTI)	Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen Kriterien für einen mehrjährigen Beurteilungszeitraum <ul style="list-style-type: none">● Finanzielle Kriterien: ROCE, Jahresüberschuss und relativer TSR Obergrenze (CAP): 200 % des Zielwertbonus
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 %	40-50 %
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.

Durch den langfristigen variablen Leistungsbonus werden die mittel- bis langfristige Wertsteigerung sowie die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie 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 gelegt, die sich auf die Geschäftsergebnisse der Gesellschaft beziehen. Grund hierfür ist, dass der Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft mitunter stark von exogenen Faktoren wie der Zinsentwicklung oder Hausse- und Baissephasen des Kapitalmarktes 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 abgelauenen Geschäftsjahr und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien.

Übersicht Leistungskriterien – STI

Leistungskriterium	Finanziell		Nicht-finanziell
	EBITDA (absolut)	Return on Capital Employed (ROCE)	Multiplikator („Modifier“)
Gewichtung	70 %	30 %	0,8 - 1,2

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt bis zum 31. Jänner 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 Zielwertes 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 %

Entspricht das im jeweiligen Geschäftsjahr erzielte EBITDA bzw. der erzielte ROCE exakt der Untergrenze, so beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so beträgt der Zielerreichungsgrad 150 % (CAP). Im dazwischenliegenden Bereich werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0 %. 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 % erhöht bzw. bei Leistungen unter den Erwartungen um maximal 20 % reduziert werden. Im Regelfall findet ein Modifizier 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 % 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 zwei 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 EBITDA mit einer Gewichtung von 70 % liegt der Fokus auf der Entwicklung der Ertragskraft. Der ROCE mit einer Gewichtung von 30 % berücksichtigt zusätzlich die Effizienz des Kapitaleinsatzes.

Unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) kann der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates bis zum 31. Jänner des laufenden Geschäftsjahres die beiden finanziellen Leistungskriterien durch alternative Leistungskriterien wie zum Beispiel Free Cash Flow sowie EBITDA- oder EBIT-Marge ersetzen. Im Rahmen der Umstellung kann auch die Gewichtung der beiden 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)

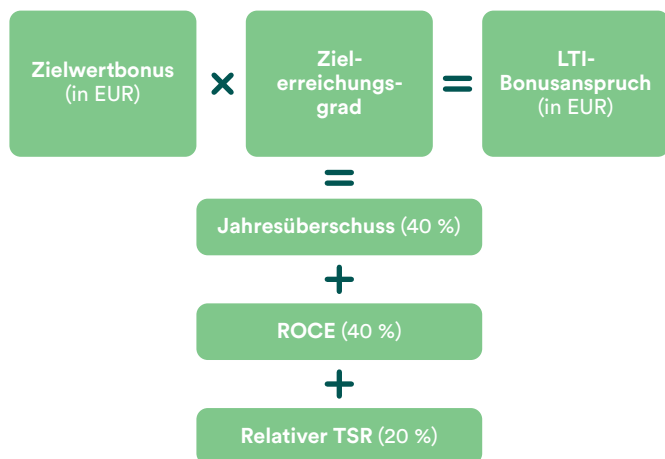
Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung, welche eine langfristige Anreizwirkung erzielen soll. Der LTI wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden ausschließlich finanzielle Leistungskriterien herangezogen, nämlich der durchschnittliche Konzernjahresüberschuss, der durchschnittliche Konzern-ROCE sowie die Kapitalmarktperformance der Gesellschaft in Relation zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (relativer TSR).

Übersicht Leistungskriterien – LTI

Leistungskriterium	Finanziell		
	Konzern-Jahresüberschuss	Return on Capital Employed (ROCE)	Relativer Total Shareholder Return (TSR)
Gewichtung	40 %	40 %	20 %

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

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 der Geschäftsjahre des Beurteilungszeitraums. Im Unterschied zum STI liegt der LTI-Zielerreichungsgrad bei Erreichen der Obergrenze bei 200 % (CAP).

Zielerreichungsgrade - LTI

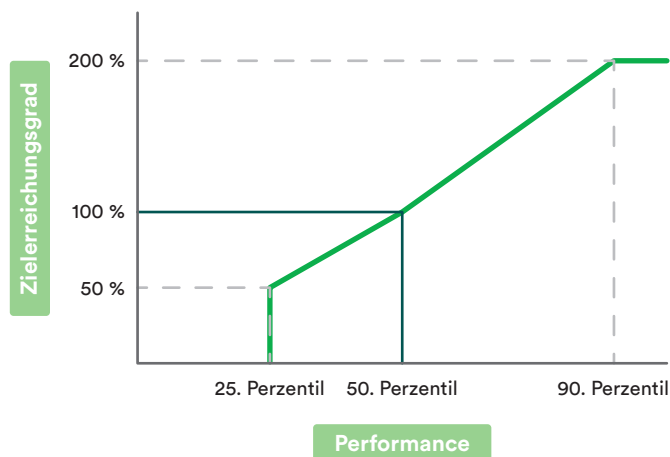
Performance	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	200 %
Zielwert	100 %
Untergrenze	50 %
Nichterreichung Untergrenze	0 %

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 %. Als Untergrenze ist das 25. Perzentil festgelegt mit einem Zielerrei-

chungsgrad von 50 %, als Obergrenze das 90. Perzentil mit einem Zielerreichungsgrad von 200 %. Liegt der TSR der Lenzing AG unter dem 25. Perzentil, beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Zwischen dem 25. und dem 50. Perzentil sowie dem 50. und dem 90. Perzentil sind die TSR-Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).

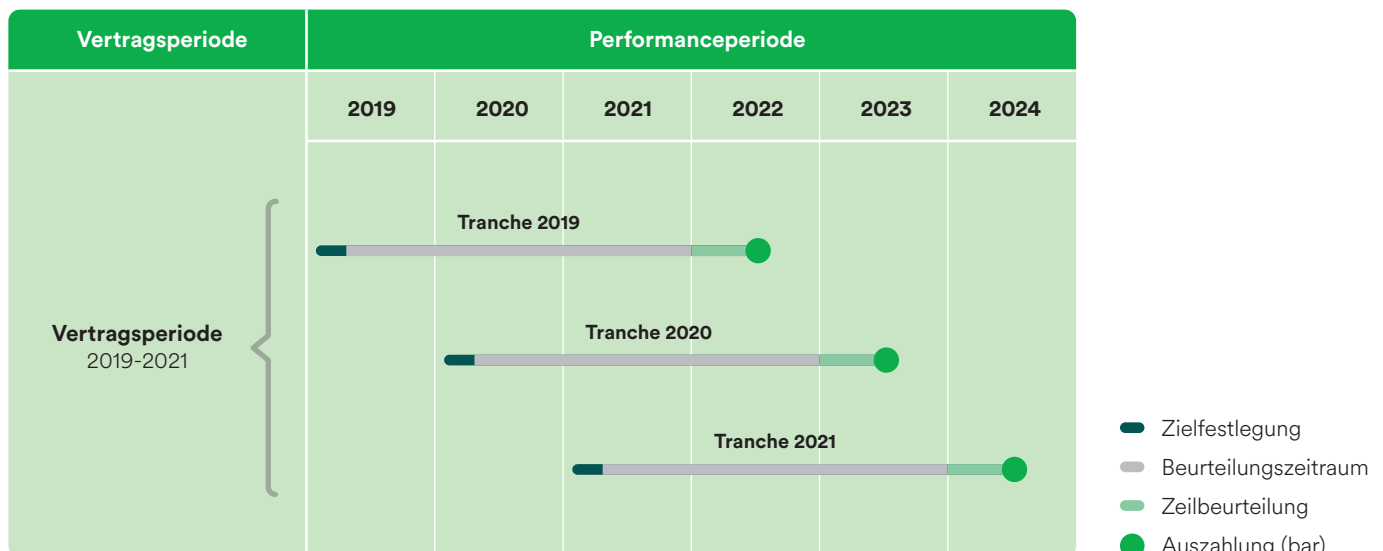
Zielerreichungskurve – Relativer TSR



Zusätzlich zum relativen TSR werden durch die Verwendung des ROCE und des Jahresüberschusses sowohl die Rentabilitäts- als auch die Ertragsentwicklung im langfristigen variablen Leistungsbonus berücksichtigt. Während mit dem ROCE der Fokus auf einen effizienten langfristigen Kapitaleinsatz gelegt wird, zielt der Jahresüberschuss als Basis für die Dividendenausschüttung auf eine starke Ausrichtung der Vergütung an den Interessen der Aktionäre ab. Die Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen für den ROCE sind im Regelfall für den kurzfristigen und langfristigen Leistungsbonus nicht ident. Durch die Verwendung des ROCE in beiden Vergütungsbestandteilen soll der Fokus auf den effizienten Kapitaleinsatz gelegt 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 Bestelldauer zurück oder wird das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 75 AktG abberufen, verfallen alle Ansprüche auf LTI-Auszahlungen für sämtliche in der aktuellen Vertragsperiode gewährten Tranchen, für die der Beurteilungszeitraum noch nicht abgelaufen ist. LTI-Tranchen, welche in früheren Vertragsperioden des Vorstandsmitgliedes gewährt wurden, gelangen bei Erreichen eines Zielerreichungsgrades über der Untergrenze zur Auszahlung.

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.

Pensionsbeiträge

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 % und 15 % des jährlichen Grundgehalts. Vorruhestandsprogramme sind in der Regel nicht vorgesehen.

Sachbezüge und andere Vorteile

Die Gesellschaft kann 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 abschließen. 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 Mitarbeitervorsorgekasse. 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.

Beendigung 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 Geschäftsjahr 2020

Das Geschäftsjahr 2020 war geprägt durch die globale COVID-19-Krise und den damit verbundenen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Unsicherheiten. Der negative Einfluss betraf auch die für Lenzing relevante gesamte Textil- und Bekleidungsindustrie, ausgehend vom Einzelhandel, und damit auch den Weltfasermarkt. Erste Prognosen gehen von einem Rückgang des Faserangebotes von 6,5 % auf 106,1 Mio. Tonnen aus. Der Markt für holzbasierte Cellulosefasern entwickelte sich somit erstmals seit 2009 rückläufig.

Die Umsatzerlöse verringerten sich 2020 von EUR 2,11 Mrd. um 22,4 Prozent auf EUR 1,63 Mrd. Neben den Preiseffekten spürte Lenzing auch die geringere Nachfrage nach Textilfasern in allen Regionen. Die etwas höhere Nachfrage nach Fasern für den Medizin- und Hygienebedarf konnten die Verluste verringern, aber nicht kompensieren. Der Anteil der Spezialfasern stieg gegenüber der Vergleichsperiode des Vorjahres von 51,6 Prozent auf 62 Prozent. 2020 entfielen EUR 1,62 Mrd. der Umsatzerlöse der Lenzing Gruppe auf das Segment Fasern. Das Segment Lenzing Technik steuerte Umsatzerlöse

von EUR 9 Mio. bei. Die Umsatzerlöse im Segment Sonstige lagen im Berichtszeitraum bei EUR 1,9 Mio.

Das Betriebsergebnis vor Abschreibungen (EBITDA) ging 2020 um 39,9 Prozent auf EUR 196,6 Mio. zurück. Die EBITDA-Marge verringerte sich von 15,5 Prozent auf 12 Prozent. Das Betriebsergebnis (EBIT) ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 76,5 Prozent auf EUR 38,1 Mio. und die EBIT-Marge von 7,7 Prozent auf 2,3 Prozent gesunken. Das Ergebnis vor Steuern (EBT) verringerte sich um 86,4 Prozent auf EUR 22,3 Mio. Der Jahresüberschuss/-fehlbetrag lag bei EUR minus 10,6 Mio. (nach EUR 114,9 Mio. 2019) und das Ergebnis je Aktie bei EUR 0,24 (nach EUR 4,63 2019).

Übersicht der Gesamtvergütung des Vorstandes

Diese Rahmenbedingungen führten dazu, dass die Ziele für den kurzfristigen variablen Bonus nicht erreicht werden konnten. Die Ziele für den langfristigen variablen Bonus wurden mit einem vorläufigen Zielerreichungsgrad von 53 % erfüllt.

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 beträgt TEUR 3.889 (im Vorjahr TEUR 4.810), dies entspricht einem Rückgang von 19 %. Auf erfolgsunabhängige Bestandteile entfallen TEUR 2.943, während erfolgsabhängige Vergütungskomponenten in Summe TEUR 947 ausmachten.

Die durchschnittliche Entlohnung der Mitarbeiter/innen der Lenzing AG auf Vollzeitäquivalentbasis beträgt TEUR 68 für das Geschäftsjahr 2020.¹

Die nachfolgende Tabelle² zeigt die geschuldete und gewährte Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex.

¹) Durchschnittliche Entlohnung ohne staatliche Förderung für Kurzarbeit: TEUR 65

²) Dr. Heiko Arnold ist mit 1. Dezember 2019 aus dem Unternehmen ausgeschieden.

Übersicht Vorstandsvergütung - Geschuldete und gewährte Vergütung

in Tsd. EUR	Dr. Stefan Doboczky, MBA	Robert van de Kerkhof, MBA	Mag. Thomas Obendrauf, MBA	DI Stephan Sielaff	DI Christian Skilich, MBA, LL.M.	Dr. Heiko Arnold	Summe
	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Erfolgsunabhängig	964	516	492	429	304	18	2.723
Grundgehalt	840	450	450	375	262	0	2.377
Sachbezüge und andere Vorteile (insb. zur Nutzung überlassene Geschäftsfahrzeuge)	13	10	12	9	8	4	56
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	111	57	30	44	33	14	289
Sonstige Versicherungsleistungen	0	0	0	0	0	0	0
Erfolgsabhängig*	610	99	99	82	58	0	947
Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)	0	0	0	0	0	0	0
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)*	610	99	99	82	58	0	947
Sonstige erfolgsabhängige Vergütung	0	0	0	0	0	0	0
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0	0	0	0
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Vergütung	0	0	0	0	220	0	220
Einmalige Abfindung	0	0	0	0	0	0	0
Außerordentliche Vergütungsleistungen (Sonderboni)	0	0	0	0	220	0	220
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0	0	0	0	0	0
Ruhegenuss	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	1.574	615	591	511	581	18	3.889
davon Erfolgsunabhängig in %	61%	84%	83%	84%	90%	100%	76%
davon Erfolgsabhängig in %	39%	16%	17%	16%	10%	0%	24%

Die geschuldete Vergütung stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossen sind, sowie die in der Berichtsperiode endgültig erworbenen Ansprüche.

Die gewährte Vergütung beinhaltet jene Vergütungskomponenten, die wirtschaftlich der Berichtsperiode 2020 zuzurechnen sind, aber noch nicht endgültig festgelegt und ausgezahlt wurden. Ausgenommen davon sind Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen. In der Lenzing AG stellt der LTI auf Basis der derzeitigen Vergütungspolitik die einzige Vertragskomponente dar, deren endgültige Festlegung und Auszahlung erst zu einem nach der Berichtsperiode anfallenden Zeitpunkt erfolgt. Aufgrund der aktuellen Geschäftsentwicklung und der sich auf dieser Basis ergebenden vorläufigen Zielerreichung für die LTI Tranchen 2019 und 2020 wurden im Jahr 2020 TEUR 947 an Rückstellungen gebildet.

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.

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 607 (im Vorjahr TEUR 2.193) erfasst.

* Gewährte Vergütung

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

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der Lenzing AG am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahrs 2020 und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien.

Bedingt durch die negativen Auswirkungen durch COVID-19 wurden im Geschäftsjahr 2020 die Zielgrößen sowohl für das EBITDA als auch den ROCE nicht erreicht. Dementsprechend ergibt sich für die Vorstandsmitglieder in 2020 ein Bonusanspruch in Höhe von EUR 0,0.

Die Gesellschaft behält sich vor die Zielwerte, Unter- und Obergrenzen für den STI zum Schutz sensibler Geschäftsinformationen nicht transparent zu machen.

STI-Bonusanspruch 2020 – Vorstandsmitglieder

in TEUR	Dr. Stefan Doboczky, MBA	Robert van de Kerkhof, MBA	Mag. Thomas Obendrauf, MBA	DI Stephan Sielaff	DI Christian Skilich, MBA, LL.M
Zielvergütung p.a.	407	250	250	250	250
STI-Bonusanspruch 2020	0	0	0	0	0

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 ausschließlich finanzielle Leistungskriterien herangezogen, nämlich der Konzernjahresüberschuss, der Konzern-ROCE sowie die Kapitalmarktperformance der Gesellschaft in Relation zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (relativer TSR).

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

LTI-Zielvergütung je Tranche – Vorstandsmitglieder

in TEUR	Dr. Stefan Doboczky, MBA	Robert van de Kerkhof, MBA	Mag. Thomas Obendrauf, MBA	DI Stephan Sielaff	DI Christian Skilich, MBA, LL.M
Zielvergütung je Tranche	1.000	200	200	200	200

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der Lenzing AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2019. Im Geschäftsjahr 2020 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik der Lenzing AG gegeben.

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 Aufsichtsrats Tätigkeit 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 kann für die Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung abschließen.

Übersicht der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Die Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 beträgt TEUR 864 (im Vorjahr TEUR 858), dies entspricht einer Steigerung von 0,7 %.

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 Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

in Tsd. EUR	Fixvergütung	Ausschusstätigkeit	Sitzungsgelder	Sondervergütung	Versicherungsentgelte	Summe
	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Dipl.-Bw. Peter Edelmann	90	140	16	0	0	246
Dr. Veit Sorger	50	40	10	0	0	100
Mag. Helmut Bernkopf	40	0	7	0	0	47
Dr. Christian Bruch	40	40	9	0	0	89
Dr. Stefan Fida	40	0	6	0	0	46
Dr. Franz Gasselsberger, MBA	40	20	8	0	0	68
Mag. Patrick Prügger	40	70	11	0	0	121
Dr. Astrid Skala-Kuhmann	40	30	9	0	0	78
Melody Harris-Jensbach	20	10	5	4	0	38
Dr. Felix Fremerey ³	17	0	3	0	0	20
vom Betriebsrat delegierte Mitglieder	0	0	12	0	0	12
Gesamtvergütung	417	350	94	4	0	864

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.

3) Dr. Felix Fremerey hat das Aufsichtsratsmandat auf eigenen Wunsch in der Hauptversammlung am 18. Juni 2020 beendet