

**Lenzing**

Innovative by nature

2021

## Vergütungsbericht

Lenzing AG

# Vergütungsbericht der Lenzing Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2021

## Übersicht Geschäftsjahr 2021

Nach dem pandemiebedingten Schock im Vorjahr erholte sich die Nachfragesituation in der Textil- und Bekleidungsindustrie 2021 weitgehend. Die Einzelhandelsumsätze mit Bekleidung erreichten global wieder das Vorkrisenniveau. Die Lenzing Gruppe verzeichnete aufgrund ihres strategischen Fokus auf Spezialfasern und des überwiegend positiven Marktumfelds eine gegenüber dem Vorjahr deutlich verbesserte Umsatz- und Ergebnisentwicklung. Der zunehmende Optimismus in der Textil- und Bekleidungsindustrie durch den Impffortschritt und die anhaltende Erholung im Einzelhandel sorgten insbesondere zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 für einen starken Anstieg der Nachfrage und Preise am globalen Fasermarkt.

Die Umsatzerlöse stiegen 2021 um 34,4 Prozent auf EUR 2,19 Mrd. Dieser Anstieg ist auf höhere Verkaufsmengen sowie höhere Faserpreise zurückzuführen. Der Fokus auf holzbasierte Spezialfasern wie jene der Marken TENCEL™, LENZING™ ECOVERO™ und VEOCEL™ wirkte sich ebenfalls positiv auf die Umsatzentwicklung aus. Durch diese positiven Preis- und Mixeffekte konnten negative Währungseffekte deutlich überkompensiert werden.

Die Ergebnisentwicklung spiegelt im Wesentlichen die Stellung der Lenzing im aktuellen Marktumfeld wider. Der anhaltende Fokus auf Maßnahmen zur strukturellen Ergebnisverbesserung in allen Regionen verstärkte diesen positiven Effekt. Bei den Energie-, Rohstoff- und Logistikkosten gab es über das gesamte Berichtsjahr deutliche Anstiege. Das Betriebsergebnis vor Abschreibungen (EBITDA) hat sich im Vergleich zum Vorjahr beinahe verdoppelt und erreichte 2021 einen Wert von EUR 362,9 Mio. (nach EUR 192,3 Mio. 2020).

## 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.

Das für das Geschäftsjahr 2021 angewandte System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der Lenzing AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2019 und wurde in der Hauptversammlung am 18. Juni 2020 beschlossen. Der Vergütungsbericht des Jahres 2020 wurde der Hauptversammlung am 14. April 2021 zur Abstimmung vorgelegt. Die Gesamtzahl der abgegebenen gültigen Stimmen betrug 19.202.339, was einem Anteil von 72,33 Prozent des vertretenen Grundkapitals entspricht. Dem Beschluss wurde mit 17.513.469 Stimmen zugestimmt, was einem Anteil von 91,2 Prozent entspricht, 1.688.870 Stimmen haben dagegen abgestimmt, das entspricht einem Anteil von 8,8 Prozent. Aufgrund des positiven Abstimmungsergebnisses von 91,2 Prozent hat der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates die Berichtsform für das Geschäftsjahr 2021 beibehalten.

Aufgrund des für alle Unternehmen und insbesondere auch für die Lenzing AG immer bedeutsamer werdenden Themas der Nachhaltigkeit, wurden im Geschäftsjahr 2021 die Grundsätze der Vergütungspolitik überarbeitet. Die neue Vergütungspolitik wurde von der Hauptversammlung am 14. April 2021 beschlossen. Diese ist auf der Homepage der Gesellschaft einsehbar. Zusätzlich zu den bereits vorhandenen Kriterien wurde der langfristige variable Leistungsbonus (LTI) um zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele für die Vorstandsmitglieder erweitert werden. Im Geschäftsjahr 2021 kamen die Nachhaltigkeitsziele für die LTI-Tranche 2021 noch nicht zur Anwendung, die angepasste Zielsetzung für die Vorstandsmitglieder erfolgt ab der LTI-Tranche 2022. Die weiter unten angeführten Grundsätze der Vergütung beziehen sich daher noch auf die vor dem 14. April 2021 gültige Vergütungspolitik.

# 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
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	
Grundvergütung	Fixer Gehaltsbezug auf wettbewerbsfähigem Niveau, welcher die Verantwortung und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt
Sachbezüge und andere Vorteile	Dienstwagen, Versicherungsprämien, Reisediäten
Pensionsbeiträge	Beitragsorientierte Pensionen werden über eine externe Pensionskasse geleistet
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	
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"> <li>• Finanzielle Kriterien: EBITDA und ROCE</li> <li>• Nicht-finanzielle Ziele: Gesamtleistung und individuelle Leistungen (Modifizier iHv. +/-20 %)</li> </ul> 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"> <li>• Finanzielle Kriterien: ROCE, Jahresüberschuss und relativer TSR</li> </ul> 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 %	Vorstands-vorsitzender	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.

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 und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien.

### Übersicht (Leistungskriterien STI)

Leistungszeitraum	Finanzteil		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

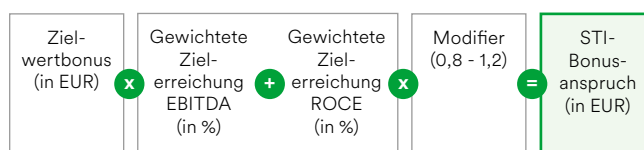
IFRS Konzernabschlusses nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

### 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 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 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 Prozent liegt der Fokus auf der Entwicklung der Ertragskraft. Der ROCE mit einer Gewichtung von 30 Prozent 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)

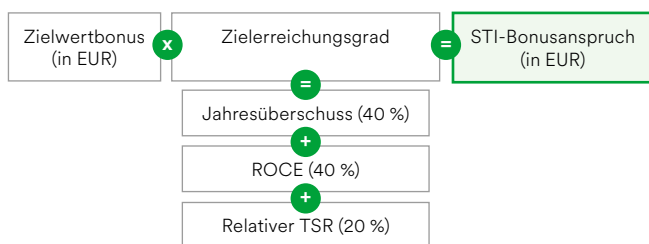
Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung, welche eine langfristige Anreizwirkung erzielen soll. Der LTI wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden ausschließlich finanzielle Leistungskriterien herangezogen,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

### Übersicht (Leistungskriterien STI)

Leistungskriterium	Finanzteil		
	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 Prozent (CAP).

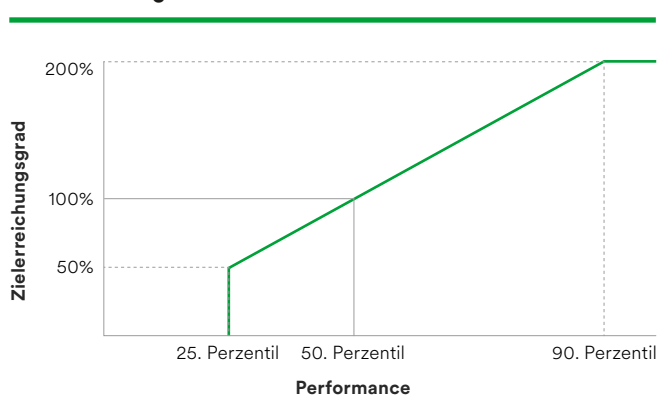
### Zielerreichungsgrade – LTI

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

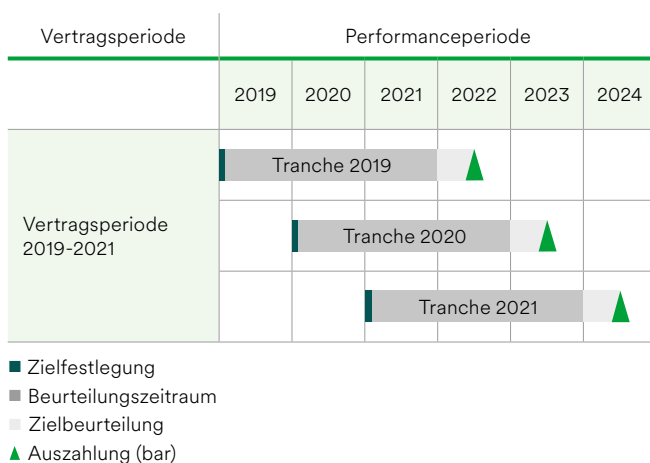


Zusätzlich zum relativen TSR werden durch die Verwendung des ROCE und des Jahresüberschusses sowohl die Rentabilitäts- als auch die Ertragsentwicklung im langfristigen variablen Leistungsbonus berücksichtigt. Während mit dem ROCE der Fokus auf

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 Vorstandmitglieder 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 Vorstandmitglied sein Vorstandsmandat vor Ablauf der Bestelldauer zurück oder wird das Vorstandmitglied 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 Vorstandmitgliedes 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 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 Dienstauslagen 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 Vorstandmitgliedes kann die Gesellschaft der Witwe oder den Kindern des Verstorbenen ein Sterbegeld gewähren.

## Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt. Der Fokus bei den variablen Vergütungsbestandteilen der Vorstände wird stärker auf interne Performance-Indikatoren gelegt, die sich auf die Geschäftsergebnisse des Konzerns beziehen. 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. Aus diesem Grund wird dem Vorstand keine aktienbezogene Vergütung im Sinne des § 78c Abs. 2 Z 4 AktG gewährt.

## 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. Im Geschäftsjahr 2021 war dies der Fall bei Cord Prinzhorn.

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 der Gesamtvergütung des Vorstandes

Die Lenzing Gruppe verzeichnete aufgrund des überwiegend positiven Marktumfelds eine gegenüber dem Vorjahr deutlich verbesserte Umsatz- und Ergebnisentwicklung. Diese Rahmenbedingungen führten dazu, dass die Ziele für den kurzfristigen variablen Bonus mit einem maximalen Zielerreichungsgrad von 150 Prozent erreicht werden konnten. Die Ziele für den langfristigen variablen Bonus (Tranche 2021) wurden mit einem vorläufigen Zielerreichungsgrad von 100 Prozent erfüllt.

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 beträgt TEUR 9.219. Auf erfolgsunabhängige Bestandteile entfallen TEUR 5.645 während erfolgsabhängige Vergütungskomponenten in Summe TEUR 3.574 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 2021 - Geschuldete und gewährte Vergütung

in Tsd. EUR	Cord Prinzhorn, MBA <sup>1)</sup>	Robert van de Kerkhof, MBA	Mag. Thomas Obendrauf, MBA	DI Stephan Sielaff	DI Christian Skilich, MBA, LL.M.	Dr. Stefan Doboczky, MBA <sup>2)</sup>	Dr. Heiko Arnold <sup>3)</sup>	Summe
Erfolgsunabhängig	112	499	494	517	522	740	0	<b>2.885</b>
Grundgehalt	111	450	450	450	450	630	0	<b>2.541</b>
Sachbezüge und andere Vorteile (insb. zur Nutzung überlassene Geschäftsfahrzeuge)	0	9	12	13	16	10	0	<b>60</b>
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	1	40	32	54	57	100	0	<b>285</b>
Sonstige Versicherungsleistungen	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Erfolgsabhängig	78	511	810	721	537	918	-1	<b>3.574</b>
Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)	78	375	375	375	375	458	0	<b>2.035</b>
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)	0	136	135	146	162	-439	-1	<b>139</b>
davon geschuldet	0	0	-1	0	0	-439	-1	<b>-441</b>
davon gewährt	0	136	136	146	162	0	0	<b>580</b>
Sonstige erfolgsabhängige Vergütung	0	0	300	200	0	900	0	<b>1.400</b>
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Sonstige Vergütung	300	0	0	0	180	2.280	0	<b>2.760</b>
Karenzentschädigungen und einmalige Abfindungen	0	0	0	0	0	2.280	0	<b>2.280</b>
Außerordentliche Vergütungsleistungen	300	0	0	0	180	0	0	<b>480</b>
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Ruhegenuss	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>490</b>	<b>1.010</b>	<b>1.304</b>	<b>1.238</b>	<b>1.239</b>	<b>3.938</b>	<b>-1</b>	<b>9.219</b>
davon erfolgsunabhängig in %	84,1 %	49,4 %	37,9 %	41,7 %	56,7 %	76,7 %	0,0 %	<b>61,2 %</b>
davon erfolgsabhängig in %	15,9 %	50,6 %	62,1 %	58,3 %	43,3 %	23,3 %	100,0 %	<b>38,8 %</b>
<b>Auszahlungen in 2021 für erfolgsabhängige Bonuszahlungen<sup>4)</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>300</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.612</b>	<b>0</b>	<b>1.912</b>

1) Seit 04.11.2021 Vorstandsvorsitzender der Lenzing AG

2) Per 30.09.2021 aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Ertrag von TEUR 439 ergibt sich aufgrund der Auflösung der gebildeten Rückstellungen abzüglich Abschlagzahlung.

3) Per 30.04.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden. Der Ertrag von TEUR 1 ergibt sich aufgrund der endgültigen Ermittlung der Ansprüche.

4) Für Leistungen im Geschäftsjahr 2021 bzw. aus Vorperioden

Die geschuldete Vergütung stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossen sind, sowie die in der Berichtsperiode endgültig erworbenen Ansprüche. Im Geschäftsjahr 2021 beträgt die geschuldete Vergütung TEUR 1.594, die einerseits aus der STI Tranche 2021 mit TEUR 2.035 und andererseits aus dem LTI mit TEUR minus 441 resultiert. Für die STI Tranche 2021 wurden aufgrund der aktuellen Geschäftsentwicklung und der sich auf dieser Basis ergebenden Zielerreichung die endgültigen Ansprüche erworben und somit eine aufwandswirksame Rückstellung in Höhe von TEUR 1.578 gebildet, außerdem sind TEUR 458 im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen. Aus der endgültigen Ermittlung der LTI-Ansprüche wurden die Rückstellungen ertragswirksam in Höhe von TEUR 441 angepasst.

Die gewährte Vergütung beinhaltet jene Vergütungskomponenten, die wirtschaftlich der Berichtsperiode 2021 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. Erst am Ende des letzten Jahres des Beurteilungszeitraumes der jeweiligen LTI Tranche werden die endgültigen Ansprüche festgelegt und damit erworben. Im Berichtsjahr beträgt die gewährte Vergütung TEUR 580, die sich aus der Rückstellungsveränderung der LTI Tranche 2021 und LTI Tranche 2020 ergibt. Aufgrund der aktuellen Geschäftsentwicklung und der sich auf dieser Basis ergebenden vorläufigen Zielerreichung wurde für die LTI Tranche



2021 eine aufwandswirksame Rückstellung in Höhe von TEUR 796 gebildet. Die Rückstellung für die LTI Tranche 2020 wurde aufgrund der vorläufigen Ermittlung der Ansprüche ertragswirksam in Höhe von TEUR 216 angepasst.

Im Zuge der Vertragsauflösung mit Stefan Doboczky wurden die STI Tranche 2021 sowie die LTI Tranche 2019 pauschal abgegolten. Für die LTI-Tranchen 2020 und 2021 gebührt keine Zahlung. Für die STI Tranche 2021 ergibt sich bei 150 Prozent Zielerreichung und Aliquotierung auf 9 Monate ein variabler Leistungsbonus in Höhe von TEUR 458. Aufgrund der Auflösung und des Verbrauchs von gebildeten Rückstellungen für die LTI-Tranchen 2019 und 2020 ergibt sich für die Lenzing AG in Summe ein Ertrag von TEUR 439. 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 2.280 für die eine aufwandswirksame Verbindlichkeit gebildet wurde.

Der Vergütungsausschuss hat im Geschäftsjahr 2021 für außergewöhnliche Leistungen im Zusammenhang mit der Begebung der Hybridanleihe Sonderboni an Stefan Doboczky und Thomas Obendrauf gewährt. An Stefan Sielaff wurde im Zusammenhang mit der erfolgreichen Einführung eines kontinuierlichen Verbesserungsprogramms ein Sonderbonus gewährt. Bei Cord Prinzhorn und Christian Skilich kamen Sign-on Boni zur Anwendung.

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.

### Jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstandes und des wirtschaftlichen Erfolgs

in Tsd. EUR	2021	Delta in %	2020
<b>Entwicklung der Vorstandsvergütung</b>			
Cord Prinzhorn, MBA, Vorstandsvorsitzender <sup>1)</sup>	490	n.a.	0
Robert van de Kerkhof, MBA, Mitglied des Vorstandes	1.010	64 %	615
Mag. Thomas Obendrauf, MBA, Finanzvorstand	1.304	121 %	591
DI Stephan Sielaff, Mitglied des Vorstandes	1.238	142 %	511
DI Christian Skilich, MBA, LL.M., Mitglied des Vorstandes	1.239	113 %	581
Dr. Stefan Doboczky, MBA <sup>2)</sup> , Ehemaliges Vorstandsmitglied	3.938	150 %	1.574
Dr. Heiko Arnold <sup>3)</sup> , Ehemaliges Vorstandsmitglied	-1	n.a.	18
<b>Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens</b>			
EBITDA (in MEUR)	363	85 %	197
Net Income (in MEUR)	128	n.a.	-11
ROCE (in %)	5,4	n.a.	-0,6
TSR (Perzentil)	75,8	217 %	23,9
<b>Entlohnung der MitarbeiterInnen</b>			
Durchschnittliche Entlohnung MitarbeiterInnen auf Vollzeitäquivalenzbasis	78	15 %	68
Durchschnittliche Entlohnung ohne staatliche Förderung für Kurzarbeit	78	20 %	65
Gesamtanzahl der MitarbeiterInnen auf Vollzeitäquivalenzbasis	2.812	5 %	2.669

1) Seit 04.11.2021 Vorstandsvorsitzender der Lenzing AG

2) Per 30.09.2021 aus dem Vorstand ausgeschieden

3) Per 30.04.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden

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

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der Lenzing AG am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahrs 2021 und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien.

### STI Zielerreichung 2021

Kriterien		Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert 2021	Ziel-erreichung	Gewichtung	Gewichtet
EBITDA	in EUR Mio.	210,4	263,0	315,6	363,0	150,0 %	70,0 %	105,0 %
ROCE	in %	2,0 %	2,5 %	3,0 %	5,4 %	150,0 %	30,0 %	45,0 %
<b>Zielerreichung vor Modifier</b>	<b>in %</b>							<b>150%</b>

### STI-Bonusanspruch 2021 – Vorstandsmitglieder

in TEUR	Robert von de Kerkhof, MBA	Mag. Thomas Obendrauf, MBA	DI Stephan Sielaff	DI Christian Skilich, MBA, LL.M
Zielvergütung p.a.	250,0	250,0	250,0	250,0
STI-Bonusanspruch 2021	375,0	375,0	375,0	375,0

Aufgrund der interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandates und des unterjährigen Eintritts von Cord Prinzhorn erfolgt die Berechnung des STIs nicht anhand der für die anderen Vorstandsmitglieder gültigen KPIs und Zielwerte.

## 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 2021 – Vorstandsmitglieder

in TEUR	Robert von de Kerkhof, MBA	Mag. Thomas Obendrauf, MBA	DI Stephan Sielaff	DI Christian Skilich, MBA, LL.M
Zielvergütung je Tranche	200,0	200,0	200,0	200,0

Aufgrund der interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandates erhält Cord Prinzhorn keinen LTI.

Mit dem Geschäftsjahr 2021 wurde der Beurteilungszeitraum der LTI Tranche 2019 abgeschlossen und die Ansprüche endgültig erworben. Diese Tranche wird in 2022 zur Auszahlung gebracht. Die folgende Tabelle stellt die finale Zielerreichung der Tranche 2019 dar.

Für Jahresüberschuss und ROCE wurde die Untergrenze der KPIs nicht erreicht. Die Zielerreichung ist daher 0,0 Prozent. Die Zielerreichung des relativen TSR beträgt 97,8 Prozent. Daher beträgt die Gesamtzielerreichung der Tranche 2019 19,6 Prozent.

#### LTI Zielerreichung Tranche 2019

Kriterien		Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert 2019-21	Ziel- erreichung	Gewichtung	Gewichtet
Jahresüberschuss	in EUR Mio.	157	174	201	77,3	0,0 %	40,0 %	0,0 %
ROCE	in %	7,2 %	8,1 %	11,0 %	3,4 %	0,0 %	40,0 %	0,0 %
Relativer TSR	Perzentil	25	50	90	n.a.	97,8 %	20 %	19,6 %
<b>Gesamtzielerreichung</b>	<b>in %</b>							<b>19,6 %</b>

## Vergütung ehemaliger Organmitglieder

Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstandes der Lenzing AG oder deren Hinterbliebene wurden Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Form von Erträgen in der Gewinn- und Verlustrechnung sowie Neubewertungen im sonstigen Ergebnis in Höhe von TEUR 12 (2020: Aufwendungen in Höhe von TEUR 607) erfasst. Der Barwert der dafür gebildeten Pensionsrückstellung nach Abzug des beizulegenden Zeitwerts des Planvermögens (Nettoschuld) beträgt zum 31. Dezember 2021 TEUR 6.512 (31. Dezember 2020: TEUR 7.285).

# 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 Gesamtaufsichtsrat 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 2021 beträgt TEUR 907 (im Vorjahr TEUR 864), dies entspricht einem Anstieg von 5,0 Prozent.

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 2021

in Tsd. EUR	Fixvergütung	Ausschusstätigkeit	Sitzungsgelder	Sondervergütung	Versicherungsentgelte	Summe
Dipl.-Bw. Peter Edelmann	90	113	29	0	0	<b>231</b>
Dr. Markus Fürst	27	27	14	0	0	<b>68</b>
Mag. Helmut Bernkopf	40	10	10	0	0	<b>60</b>
Dr. Christian Bruch	40	25	9	0	0	<b>74</b>
Dr. Stefan Fida	47	13	12	0	0	<b>72</b>
Dr. Franz Gasselsberger, MBA	40	30	12	0	0	<b>82</b>
Mag. Patrick Prügger	47	65	14	0	0	<b>126</b>
Dr. Astrid Skala-Kuhmann	40	22	14	0	0	<b>76</b>
Melody Harris-Jensbach	40	5	8	0	0	<b>53</b>
Cord Prinzhorn <sup>1)</sup>	20	0	5	0	0	<b>25</b>
Dr. Veit Sorger <sup>2)</sup>	13	10	4	0	0	<b>26</b>
vom Betriebsrat delegierte Mitglieder	0	0	15	0	0	<b>15</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>442</b>	<b>319</b>	<b>146</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>907</b>

1) Mandat per 04.11.2021 ruhend gestellt

2) Per 14.04.2021 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden

## Informationen zu aktienbezogenen 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.

# Impressum

## **Eigentümer & Herausgeber**

Lenzing Aktiengesellschaft  
4860 Lenzing, Österreich  
[www.lenzing.com](http://www.lenzing.com)

## **Konzeption, Redaktion**

Lenzing Gruppe

## **Layout und Gestaltung**

nexxar GmbH  
([www.nexxar.com](http://www.nexxar.com))