

# Vergütungsbericht der Lenzing Gruppe

## Vergütung des Vorstandes

Die Stimmung in der Textil- und Vliesstoffindustrie verschlechterte sich im dritten Quartal 2022 abrupt und die Zufriedenheit mit der Geschäftslage erreichte im weiteren Jahresverlauf immer neue historische Tiefstände<sup>1</sup>. Zuletzt hellte sich der Ausblick wieder etwas auf, wenngleich sich die Marktakteure weiterhin über die verhaltene Nachfrage besorgt zeigten. Die Lenzing Gruppe war 2022 wie der Großteil der verarbeitenden Industrie in Europa zunehmend von den extremen Entwicklungen an den globalen Energie- und Rohstoffmärkten betroffen. Im dritten und vierten Quartal verschlechterte sich das Marktumfeld deutlich und das sich eintrübende Konsumklima belastete die Geschäftsentwicklung der Lenzing zusätzlich.

Die Umsatzerlöse stiegen im Berichtsjahr um 16,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf EUR 2,57 Mrd. Dieser Anstieg ist primär auf höhere Faserpreise zurückzuführen, wobei Währungseffekte diese Preisentwicklung begünstigten. Die verkaufte Fasermenge verringerte sich, während die verkaufte Zellstoffmenge einen Anstieg verzeichnete.

Die Ergebnisentwicklung spiegelt neben dem Nachfragerückgang insbesondere die gestiegenen Energie- und Rohstoffkosten wider. Das Betriebsergebnis vor Abschreibungen (EBITDA) ging 2022 um 33,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr auf EUR 241,9 Mio. zurück. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung und des deutlich verschlechterten Marktumfelds startete Lenzing im dritten Quartal ein Programm zur Reorganisation und Kostensenkung.

## 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 2022 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. In der aktualisierten Vergütungspolitik, wurde neben Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE auch der auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallende Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag als zusätzliches finanzielles Leistungskriterium in den Short-Term Incentive Plan (STI) aufgenommen.

Der Vergütungsbericht des Jahres 2021 wurde der Hauptversammlung am 26. April 2022 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 74,36 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 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 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.

<sup>1</sup> Quelle: ITMF, 18<sup>th</sup> Global Textile Industry Survey, Januar 2023

## 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
Pensionsbeiträge	Beitragsorientierte Pensionen werden über eine externe Pensionskasse geleistet
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	
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"> <li>– Finanzielle Kriterien: Konzer-EBITDA, Konzern-ROCE und auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallender Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag</li> <li>– Nicht-finanzielle Ziele: Gesamtleistung und individuelle Leistungen (Modifizier iHv. +/-20 %)</li> </ul> <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"> <li>– Finanzielle Kriterien: Konzern-ROCE, auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallender Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag und relativer TSR</li> <li>– Nicht-finanzielle Kriterien: Nachhaltigkeitsziele</li> </ul> <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	70 %	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

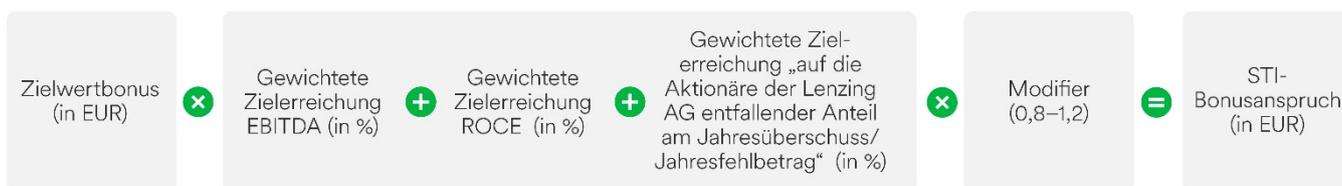
Anlehnung an das genehmigte Budget für das jeweilige Jahr erfolgen. Die Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis des geprüften IFRS Konzernabschlusses nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

### Finanzielle Leistungskriterien – 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 % 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 Cash-Flow 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 Cash-Flows 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 Kapitalmarktperformance der Gesellschaft in Relation zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (relativer TSR), und nicht-finanzielle Nachhaltigkeits-Kriterien herangezogen.

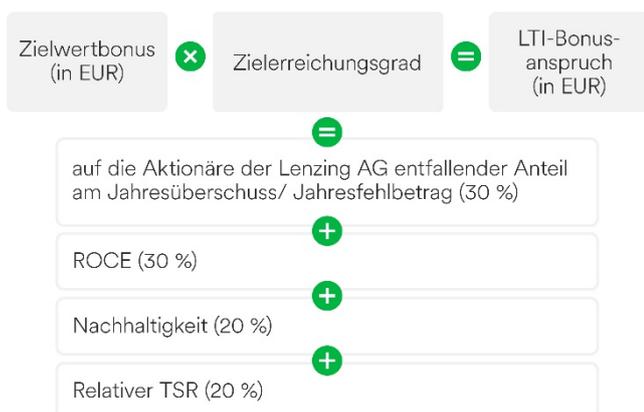
### Übersicht Leistungskriterien LTI

Leistungs-kriterium	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).

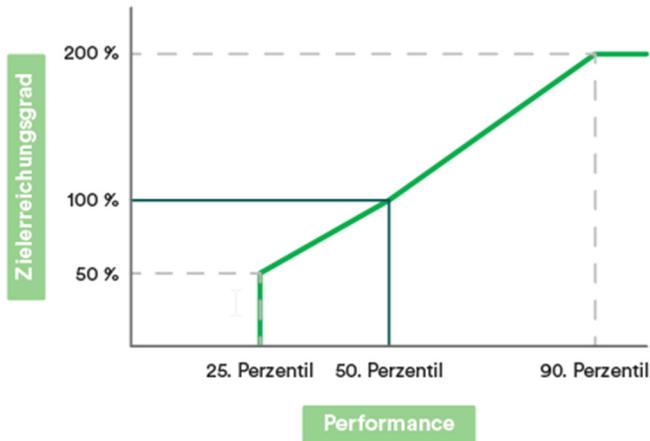
### Zielerreichungsgrade – LTI

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 Bestattungsdauer 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. Im Geschäftsjahr 2022 war dies der Fall bei Cord Prinzhorn (Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022).

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

Diese Rahmenbedingungen führten dazu, dass die Ziele für den kurzfristigen variablen Bonus nicht erreicht werden konnten. Die Ziele für den langfristigen variablen Bonus (Tranche 2022) wurden mit einem vorläufigen Zielerreichungsgrad von 33 % erfüllt.

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 beträgt TEUR 2.340. Auf erfolgsunabhängige Bestandteile entfallen TEUR 2.388 während erfolgsabhängige Vergütungskomponenten in Summe TEUR minus 48 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 2022 – Geschuldete und gewährte Vergütung

in Tsd. EUR	DI Stephan Sielaff <sup>1</sup>	Robert van de Kerkhof, MBA	DI Christian Skilich, MBA, LL.M.	Cord Prinzhorn, MBA <sup>2</sup>	Mag. Thomas Obendrauf, MBA <sup>3</sup>	Dr. Heiko Arnold <sup>4</sup>	Summe
<b>Erfolgsunabhängig</b>	<b>674</b>	<b>522</b>	<b>548</b>	<b>180</b>	<b>263</b>	<b>1</b>	<b>2.188</b>
Grundgehalt	584	466	474	175	236	0	1.934
Sachbezüge und andere Vorteile (insb. zur Nutzung überlassene Geschäftsfahrzeuge)	13	10	16	2	5	0	46
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	77	47	59	3	21	1	208
Sonstige Versicherungsleistungen	0	0	0	0	0	0	0
<b>Erfolgsabhängig</b>	<b>-8</b>	<b>-110</b>	<b>-155</b>	<b>75</b>	<b>151</b>	<b>0</b>	<b>-48</b>
Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)	0	0	0	75	0	0	75
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)	-8	-110	-55	0	-149	0	-323
<i>davon geschuldet</i>	-11	-13	-8	0	-13	0	-46
<i>davon gewährt</i>	3	-97	-47	0	-136	0	-277
Sonstige erfolgsabhängige Vergütung	0	0	-100	0	300	0	200
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	0	0	0	0	0	0	0
<b>Sonstige Vergütung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>200</b>
Karenzentschädigungen und einmalige Abfindungen	0	0	0	0	200	0	200
Außerordentliche Vergütungsleistungen	0	0	0	0	0	0	0
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ruhegenuss	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>666</b>	<b>412</b>	<b>394</b>	<b>255</b>	<b>613</b>	<b>1</b>	<b>2.340</b>
<i>davon erfolgsunabhängig in %</i>	101,2 %	126,8 %	139,4 %	70,6 %	75,4 %	94,7 %	102,0 %
<i>davon erfolgsabhängig in %</i>	-1,2 %	-26,8 %	-39,4 %	29,4 %	24,6 %	5,3 %	-2,0 %
Auszahlungen 2022 für erfolgsabhängige Bonuszahlungen <sup>5</sup>	575	375	375	78	608	39	2.049

1) Seit 01.04.2022 Vorstandsvorsitzender der Lenzing AG

2) Per 31.03.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden

3) Per 31.05.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden; zusätzliche Zahlung für nicht konsumierte Urlaubstage iHv TEUR 176 (davon aufwandswirksam TEUR 48 im Grundgehalt)

4) Per 30.04.2020 aus dem Vorstand ausgeschieden

5) Für Leistungen im Geschäftsjahr 2022 bzw. aus Vorperioden

Die geschuldete Vergütung stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode 2022 tatsächlich zugeflossen sind und dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche. Innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2022 beträgt der geschuldete Vergütungsteil TEUR 29, die einerseits aus der STI Tranche 2022 mit TEUR 75 und andererseits aus der LTI Tranche 2020 mit TEUR minus 46 resultiert. Für die STI Tranche 2022 wurde durch Beschluss des Vergütungsausschusses der endgültige Anspruch erworben und somit eine aufwandswirksame Rückstellung in Höhe von TEUR 75 gebildet. Aus der endgültigen Ermittlung der Ansprüche für die LTI Tranche 2020 wurde die Rückstellung ertragswirksam in Höhe von TEUR 46 angepasst.

Die gewährte Vergütung beinhaltet jene Vergütungskomponenten, die wirtschaftlich der Berichtsperiode 2022 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 minus TEUR 277, die sich aus der Rückstellungsveränderung der LTI Tranche 2022 und LTI Tranche 2021 ergibt. Aufgrund der aktuellen Geschäftsentwicklung und der sich auf dieser Basis ergebenden vorläufigen Zielerreichung wurde für die LTI Tranche 2022 eine aufwandswirksame Rückstellung in Höhe von TEUR 378 gebildet. Die

Rückstellung für die LTI Tranche 2021 wurde aufgrund der vorläufigen Ermittlung der Ansprüche ertragswirksam in Höhe von TEUR 655 angepasst.

Im Zuge der Vertragsauflösung mit Thomas Obendrauf erfolgte keine pauschale Abgeltung der STI Tranche 2022 sowie der LTI Tranchen 2020, 2021 und 2022. Die Ermittlung und Auszahlung erfolgt in Übereinstimmung mit den Regelungen des Angestelltenvertrags sowie der Zielvereinbarung für das jeweilige Jahr. Für das Jahr 2022 steht der zeitanteilige Bonus bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens zu (31. Mai 2022). Für den Zeitraum 01. Juni 2022 bis 31. Dezember 2022 wurde mit Thomas Obendrauf ein Anstellungsvertrag abgeschlossen. Für die Unterstützung des Finanzbereichs bis zum Onboarding seines Nachfolgers wurde ein Sonderbonus von TEUR 100 gewährt, der in die Pensionskasse einbezahlt wurde. 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 200 für die eine aufwandswirksame Verbindlichkeit gebildet wurde. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens wurde eine Urlaubersatzleistung in Höhe von TEUR 176 ausbezahlt, wovon TEUR 48 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 2022

in Tsd. EUR	2022	Delta in %	2021	Delta in %	2020
<b>Entwicklung der Vorstandsvergütung</b>					
DI Stephan Sielaff <sup>1)</sup> , Vorstandsvorsitzender	666	-46 %	1.238	142 %	511
Robert van de Kerkhof, MBA, Mitglied des Vorstandes	412	-59 %	1.010	64 %	615
DI Christian Skilich, MBA, LL.M., Mitglied des Vorstandes	394	-68 %	1.239	113 %	581
Cord Prinzhorn, MBA <sup>2)</sup> , Ehemaliges Vorstandsmitglied	255	-48 %	490	n. a.	0
Mag. Thomas Obendrauf, MBA <sup>3)</sup> , Ehemaliges Vorstandsmitglied	613	-53 %	1.304	121 %	591
Dr. Heiko Arnold <sup>4)</sup> , Ehemaliges Vorstandsmitglied	1	n. a.	-1	n. a.	18
<b>Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens</b>					
EBITDA (in MEUR)	241,9	-33 %	362,9	85 %	196,6
Net Income (in MEUR)	-37,2	-129 %	127,7	n. a.	-10,6
Net Income attributable to shareholders (in MEUR)	-73,1	-166 %	110,3	n. a.	6,3
ROCE (in %)	2,0	-63 %	5,4	n. a.	-0,6
TSR (Perzentil)	12,9	-83 %	75,8	217 %	23,9
<b>Entlohnung der MitarbeiterInnen</b>					
Durchschnittliche Entlohnung MitarbeiterInnen auf Vollzeitäquivalenzbasis	68	-13 %	78	20 %	65
Durchschnittliche Entlohnung ohne staatliche Förderung für Kurzarbeit	68	-13 %	78	15 %	68
Gesamtanzahl der MitarbeiterInnen auf Vollzeitäquivalenzbasis	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 2022 und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA, Konzern-ROCE und der auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallende Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag sowie nicht-finanziellen Kriterien.

### STI Zielerreichung 2022

Kriterien		Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert 2022	Zielerreichung	Gewichtung	Gewichtet
EBITDA	in EUR Mio.	392,8	491,0	589,2	241,9	0,0 %	40 %	0,0 %
ROCE	in %	4,0 %	5,0 %	6,0 %	2,0 %	0,0 %	30 %	0,0 %
Jahresüberschuss <sup>1)</sup>	in EUR Mio.	86,4	108,0	129,6	-73,1	0,0 %	30 %	0,0 %
<b>Zielerreichung vor Modifizier</b>	<b>in %</b>							<b>0,0 %</b>

### STI-Bonusanspruch 2022 – Vorstandsmitglieder

in TEUR	DI Stephan Sielaff <sup>1)</sup>	Robert van de Kerkhof, MBA	DI Christian Skilich, MBA, LL.M.	Mag. Thomas Obendrauf, MBA <sup>2)</sup>
Zielvergütung	392,5	250,0	340,0	104,2
STI-Bonusanspruch 2022	0,0	0,0	0,0	0,0

1) Seit 01.04.2022 Vorstandsvorsitzender der Lenzing AG  
2) Per 31.05.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden

Aufgrund der interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandates von Cord Prinzhorn (bis 31. März 2022) 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 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.

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 2022 gestaltet sich wie folgt:

### LTI-Tranche 2022 Zielvergütung – Vorstandsmitglieder

in TEUR	DI Stephan Sielaff <sup>1)</sup>	Robert van de Kerkhof, MBA	DI Christian Skilich, MBA, LL.M.	Mag. Thomas Obendrauf, MBA <sup>2)</sup>
Zielvergütung	500	200	350	83

1) Seit 01.04.2022 Vorstandsvorsitzender der Lenzing AG  
2) Per 31.05.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden

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

Mit dem Geschäftsjahr 2022 wurde der Beurteilungszeitraum der LTI Tranche 2020 abgeschlossen und die Ansprüche endgültig erworben. Diese Tranche wird in 2023 zur Auszahlung gebracht. Die folgende Tabelle stellt die finale Zielerreichung der Tranche 2020 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 2020 11,0 Prozent.

## LTI Zielerreichung Tranche 2020

Kriterien		Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert 2020-22	Zielerreichung	Gewichtung	Gewichtet
Jahresüberschuss	in EUR Mio.	93	116	139	26,6	0,0 %	40 %	0,0 %
ROCE	in %	3,2 %	4,2 %	5,2 %	2,3 %	0,0 %	40 %	0,0 %
Relativer TSR	Perzentil	25	50	90	n. a.	54,8 %	20 %	11,0 %
<b>Gesamtzielerreichung</b>	<b>in %</b>							<b>11,0 %</b>

## LTI-Tranche 2020 Bonusanspruch – Vorstandsmitglieder

in TEUR	DI Stephan Sielaff <sup>1)</sup>	Robert van de Kerkhof, MBA	DI Christian Skilich, MBA, LL.M. <sup>2)</sup>	Mag. Thomas Obendrauf, MBA
Zielvergütung	166,7	200,0	116,7	200,0
LTI-Bonusanspruch 2020	18,3	21,9	12,8	21,9

1) Seit 01.03.2020 Vorstandsmitglied

2) Seit 01.06.2020 Vorstandsmitglied

## 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 826 (2021: Erträge in Höhe von TEUR 12) erfasst. Der Barwert der dafür gebildeten Pensionsrückstellung nach Abzug des beizulegenden Zeitwerts des Planvermögens (Nettoschuld) beträgt zum 31. Dezember 2022 TEUR 4.923 (31. Dezember 2021: TEUR 6.512).

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

### Übersicht der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Die Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 beträgt TEUR 745 (im Vorjahr TEUR 907), dies entspricht einem Rückgang von 17,9 %.

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 2022

in Tsd. EUR	Fixvergütung	Ausschusstätigkeit	Sitzungsgelder	Sondervergütung	Versicherungsentgelte	Summe
Cord Prinzhorn, MBA <sup>1</sup> , Vorsitzender	63	55	13	0	0	131
Dr. Stefan Fida, Stv. Vorsitzender	50	20	11	0	0	81
Dr. Markus Fürst, Mitglied	40	33	13	0	0	85
Mag. Helmut Bernkopf, Mitglied	40	0	6	0	0	46
Dr. Christian Bruch, Mitglied	40	15	6	0	0	61
Dr. Franz Gasselsberger, MBA, Mitglied	40	20	8	0	0	68
Mag. Patrick Prügger, Mitglied	43	50	11	0	0	103
Dr. Astrid Skala-Kuhmann, Mitglied	40	13	11	0	0	64
Melody Harris-Jensbach, Mitglied	40	0	5	0	0	45
Dipl.-Bw. Peter Edelmann <sup>2</sup> , ehemaliges Mitglied	23	23	7	0	0	52
vom Betriebsrat delegierte Mitglieder	0	0	12	0	0	12
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>418</b>	<b>228</b>	<b>99</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>745</b>

1) Mandat seit 01.04.2022 wieder aktiv

2) Per 26.04.2022 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.