

# Vergütungsbericht der Lenzing Gruppe 2025

## Marktumfeld und Geschäftsentwicklung

Die Textil- und Bekleidungsindustrie zeigte 2025 eine schwache Nachfrage und rückläufige Auftragseingänge. Die globale Geschäftslage blieb in allen Erhebungen der International Textile Manufacturers Federation<sup>1</sup> negativ und verschlechterte sich über das Jahr hinweg. Kapazitätsauslastungen verharrten auf niedrigem Niveau, was den anhaltenden Nachfragemangel widerspiegelte. Während Hersteller in der ersten Jahreshälfte vor allem in den USA Lagerstände aufbauten, um möglichen Zöllen zuvorzukommen, reagierten sie in der zweiten Jahreshälfte mit vorsichtigeren Bestellungen.

Die Umsatzerlöse sanken 2025 leicht um 2 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf EUR 2,6 Mrd. Dieser Rückgang ist primär auf reduzierte Faserverkaufsmengen sowie niedrigere Preise für Fasern und Zellstoff zurückzuführen. Die operative Ergebnisentwicklung war durch die positiven Effekte des Performance-Programms geprägt. Das Betriebsergebnis vor Abschreibungen (EBITDA) stieg 2025 um 4 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf EUR 413,0 Mio. Die EBITDA-Marge erhöhte sich von 14,8 auf 15,9 Prozent. Der Free Cashflow zeigte ebenfalls eine positive Entwicklung mit einem Anstieg auf EUR 173,9 Mio. (nach EUR 167,0 Mio. im Vorjahr). Der ROCE belief sich im Berichtsjahr auf 0,7 Prozent und lag damit deutlich unter dem Vorjahreswert von 3,6 Prozent. Der auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallende Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag erhöhte sich um 34 Prozent auf minus EUR 210,3 Mio. (nach minus EUR 156,6 Mio. im Vorjahr).

## Personelle Veränderungen im Vorstand

Die Vorstandszusammensetzung war 2025 durch mehrere Veränderungen gekennzeichnet. Walter Bickel schied im gegenseitigen Einvernehmen per Ende März 2025 aus der Lenzing AG aus. Georg Kasperkovitz wurde mit Wirkung vom 1. Juni 2025 als Chief Operations Officer und Vorstandsmitglied der Lenzing AG bis 31. Mai 2028 ernannt. Der Aufsichtsrat der Lenzing AG hat das bis Mai 2026 laufende Vorstandsmandat von Chief Pulp & Chief Technology Officer Christian Skilich vorzeitig um weitere drei Jahre bis 31. Mai 2029 verlängert und Mathias Breuer mit Wirkung zum 1. Jänner 2026 als Chief Financial Officer bestellt. Er übernimmt damit die Position von Nico Reiner, der den Aufsichtsrat der Lenzing AG darüber informiert hat, dass er sein mit 31. Dezember 2025 auslaufendes Vorstandsmandat nicht verlängern möchte.

Darüber hinaus hat Rohit Aggarwal, Vorsitzender des Vorstandes der Lenzing AG, am 9. Dezember 2025 den Aufsichtsrat informiert, dass er sein Amt aus persönlichen Gründen mit Wirkung zum 31. Januar 2026 niederlegt.

## Vergütungspolitik und Vergütungsbericht

### Vergütungspolitik für das Geschäftsjahr 2025

Der Vergütungsbericht soll einen umfassenden Überblick über die im Lauf des abgeschlossenen 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 2025 angewandte System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der Lenzing AG wurde als aktualisierte Fassung in der Hauptversammlung am 17. April 2025 vorgelegt und mit einer Mehrheit von 90,48 Prozent beschlossen.

Der Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2024 wurde der Hauptversammlung am 17. April 2025 zur Abstimmung vorgelegt und ebenfalls mit einer Mehrheit von 90,48 Prozent beschlossen.

<sup>1</sup> Quelle: ITMF, 30th Global Textile Industry Surveys 2025

## 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 <sup>2</sup>	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, Sozialversicherungsbeiträge sowie Möglichkeit von Sign-on-Boni
Pensionsbeiträge	Beitragsorientierte Pensionen über eine externe Pensionskasse
<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 anhand eines Zielbonusmodells</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanzielle Kriterien: Konzern-EBITDA, Free Cashflow und auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallender Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag</li> <li>- Nicht-finanzielle Ziele: Gesamtleistung und individuelle Leistungen (inkl. optional Nachhaltigkeitsziele) (Modifier 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 anhand eines Performance Share Plans</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanzielle Kriterien: Konzern-ROCE und relativer TSR</li> <li>- Nicht-finanzielle Kriterien: Nachhaltigkeitsziele</li> </ul> <p>Obergrenzen (CAP): 200 % der zugeteilten Anzahl an Performance Share Units (PSUs) und 250% des Zielwertbonus</p>
<b>Weitere Bestandteile</b>	
Sondergratifikationen und -boni	Möglich bei besonderen Leistungen, die zu einem starken zukunftsbezogenen Nutzen für die Gesellschaft führen sowie Retentions-Boni
Malus und Clawback	Möglichkeit zur Rückforderung erfolgsabhängiger Vergütung im Falle von Auszahlungen auf Grundlage von offenkundig falschen Daten („Performance Clawback“) sowie Möglichkeit zur Rückforderung und Einbehaltung erfolgsabhängiger Vergütung im Falle von wesentlichen Pflichtverletzungen („Compliance Malus und Clawback“)
Aktienhalterverpflichtung	Verpflichtung, jährlich jeweils mindestens 25 % der LTI-Auszahlung in Aktien der Gesellschaft zu investieren und diese jeweils für die Dauer von zumindest einem Jahr zu halten

Die dargestellte Tabelle zeigt die Bestandteile der Vergütungspolitik, die in der Hauptversammlung 2025 beschlossen wurde. Die dieses Jahr auslaufende LTI-Tranche 2023 – 2025 wurde im Jahr 2023 unter der damaligen Vergütungspolitik definiert und weicht somit von der obigen Darstellung ab. Auch die Aktienhalterverpflichtung tritt erst mit der LTI-Auszahlung der ersten unter der

neuen Vergütungspolitik definierten Tranche 2025 – 2027 in Kraft und ist daher für das Berichtsjahr noch nicht anwendbar.

## Festsetzung der Vergütungshöhen der Mitglieder des Vorstandes

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. Darüber hinaus werden die Berufserfahrung und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der Umfang und die Komplexität der Tätigkeit einbezogen. 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. Für das Benchmarking werden die Unternehmen ATX Prime und MDAX (jeweils exklusive Banken, Versicherungen und Immobilienunternehmen) herangezogen. Des Weiteren werden im Einklang mit Regel 26b ÖCGK 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.

## Anwendung der Vergütungspolitik des Vorstandes im Geschäftsjahr 2025

### 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.

Im Jänner 2025 wurde das Gehalt von Christian Skilich um 0,9 Prozent im Zuge der vertraglich geregelten Indexanpassung erhöht. Darüber hinaus erfolgten keine Anpassungen bei den Grundgehältern.

<sup>2</sup> Die dargestellten Vergütungsbestandteile beziehen sich auf die in der Hauptversammlung 2025 beschlossene Vergütungspolitik.

## 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 Mitarbeitervorsorgekasse. Im Fall des Ablebens eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft der Witwe oder den Kindern des Verstorbenen ein Sterbegeld gewähren. Um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen ist es zulässig, einen Sign-on-Bonus zu gewähren.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde für die Vorstände in der Gehaltsabrechnung ein Sachbezug für einen Dienstwagen angesetzt mit Ausnahme von Nico Reiner, der eine monatliche Autozulage erhält.

Die Höhe der Versicherungssummen für die Einzelunfallversicherung ist in den Vorstandsverträgen geregelt. Bei Christian Skilich wurde die Versicherungssumme zusammen mit der Erhöhung des Grundgehalts im Jänner 2025 angepasst.

Dem neuen Vorstandsmitglied Georg Kasperkovitz wurde eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt.

## 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 im Regelfall 10 Prozent der jährlichen Grundvergütung.

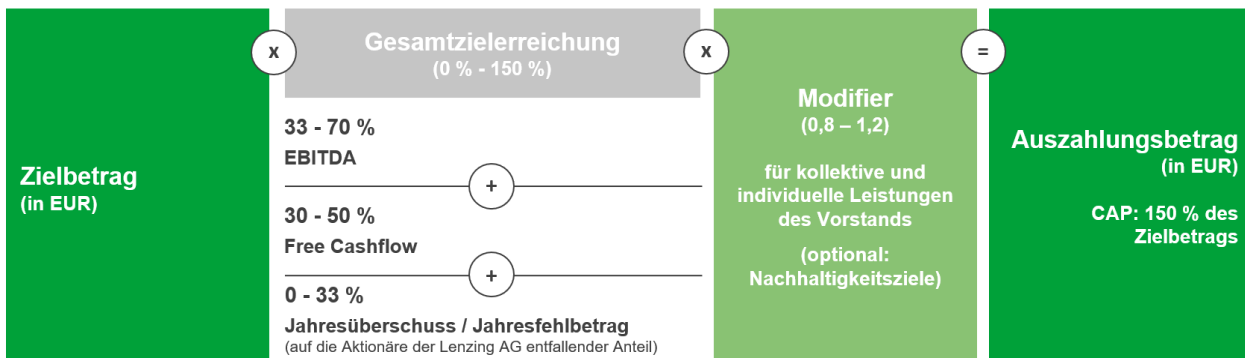
Im Geschäftsjahr 2025 wurde für Christian Skilich, Nico Reiner und Georg Kasperkovitz der vereinbarte Fixbetrag in Höhe von 10 Prozent vom jährlichen Grundgehalt in die Pensionskasse einbezahlt. Rohit Aggarwal erhielt hingegen eine monatliche Zahlung laut Vertrag über die Gehaltsabrechnung in 14 monatlichen Teilbeträgen für eine Pensionsversicherung seiner Wahl.

## Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

### Allgemeine Funktionsweise des STI

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

### Berechnung des STI gemäß Vergütungspolitik



## Finanzielle Leistungskriterien und Zielerreichungsgrad

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt zu Beginn des Geschäftsjahres Zielwerte, Unter- und Obergrenzen sowie die Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien für den Beurteilungszeitraum (das laufende Geschäftsjahr) fest, welche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich gelten. Mit der Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien entscheidet der Vergütungsausschuss auch, ob zwei oder drei finanzielle Erfolgsziele verwendet werden. Die Festlegung des Zielwerts erfolgt dabei u. a. in Anlehnung an das genehmigte Budget für das jeweilige Jahr. Die Ermittlung des

tatsächlichen Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

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.

## Modifier

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. Auch Nachhaltigkeitsziele können in die Beurteilung der nicht-finanziellen Leistung und somit in die Festlegung des Modifiers optional einfließen.

## Zielbetrag und CAP des Auszahlungsbetrags

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.

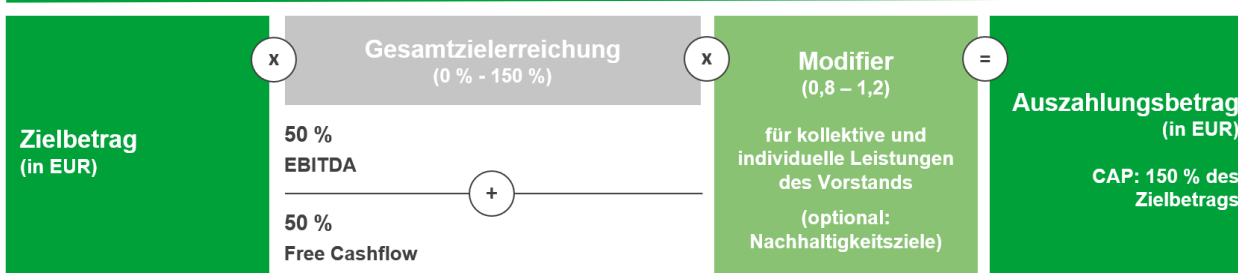
## Weitere Erläuterungen und besondere Umstände

Durch die Berücksichtigung von zwei bis 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 Liquidität. Durch die Verwendung des Konzern-EBITDA mit einer Gewichtung von 33 - 70 Prozent liegt der Fokus auf der Entwicklung der Ertragskraft. Der Free Cashflow mit einer Gewichtung von 30 - 50 Prozent berücksichtigt zusätzlich die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zur Generierung liquider Mittel aus dem operativen Geschäft und somit die Entwicklung der Liquidität. Die optionale 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.

## Anwendung des STI in 2025, Zielerreichung und Auszahlungsbetrag

Gemäß Vergütungspolitik orientiert sich der STI der Lenzing AG am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres 2025 und ist abhängig von finanziellen Zielgrößen sowie nicht-finanziellen Kriterien. Die nicht-finanziellen Kriterien werden gemäß Vergütungspolitik durch den Modifier berücksichtigt. Die Berechnungslogik des STI nach Festlegung der Gewichtung der finanziellen Ziele durch den Vergütungsausschuss ist in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich.

### Berechnungslogik des STI in 2025 nach Festlegung der Gewichtung der finanziellen Ziele durch den Vergütungsausschuss



Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat zu Beginn des Geschäftsjahres die Zielwerte, Unter- und Obergrenzen sowie die Gewichtung der finanziellen Ziele für das Geschäftsjahr 2025 festgelegt, welche einheitlich für alle Vorstandsmitglieder gelten. Diese, sowie die Zielerreichung pro Leistungskriterium, sind in der nachstehenden Tabelle ersichtlich.

### STI Zielerreichung 2025

Kriterien		Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert 2025	Zielerreichung	Gewichtung
Konzern-EBITDA	in MEUR	485,8	507,6	527,6	413,0	0%	50%
Zielerreichungsgrad	in %	50%	100%	150%			
Konzern-Free Cashflow	in MEUR	70,5	87,9	102,9	173,9	150%	50%
Zielerreichungsgrad	in %	50%	100%	150%			
<b>Zielerreichung vor Modifier</b>	<b>in %</b>					<b>75%</b>	
Modifier						1,0	
<b>Zielerreichung nach Modifier</b>	<b>in %</b>					<b>75%</b>	

Das Konzern-EBITDA erreicht im Geschäftsjahr 2025 nicht die definierte Untergrenze und fließt daher mit 0 Prozent in die Zielerreichung ein. Der Konzern-Free Cashflow befindet sich hingegen über dem Zielwert und trägt mit 150 Prozent bei. Die Zielerreichung von 75 Prozent resultiert im Jahr 2025 in folgenden STI-Bonusansprüchen:

### STI-Bonusanspruch 2025

in TEUR	Zielvergütung	Zielerreichung nach Modifier	Auszahlungsbetrag STI
Christian Skilich	449	75%	338
Georg Kasperkovitz	263	75%	197
Nico Reiner	430	75%	323
<b>Gesamt</b>			<b>858</b>

## Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)

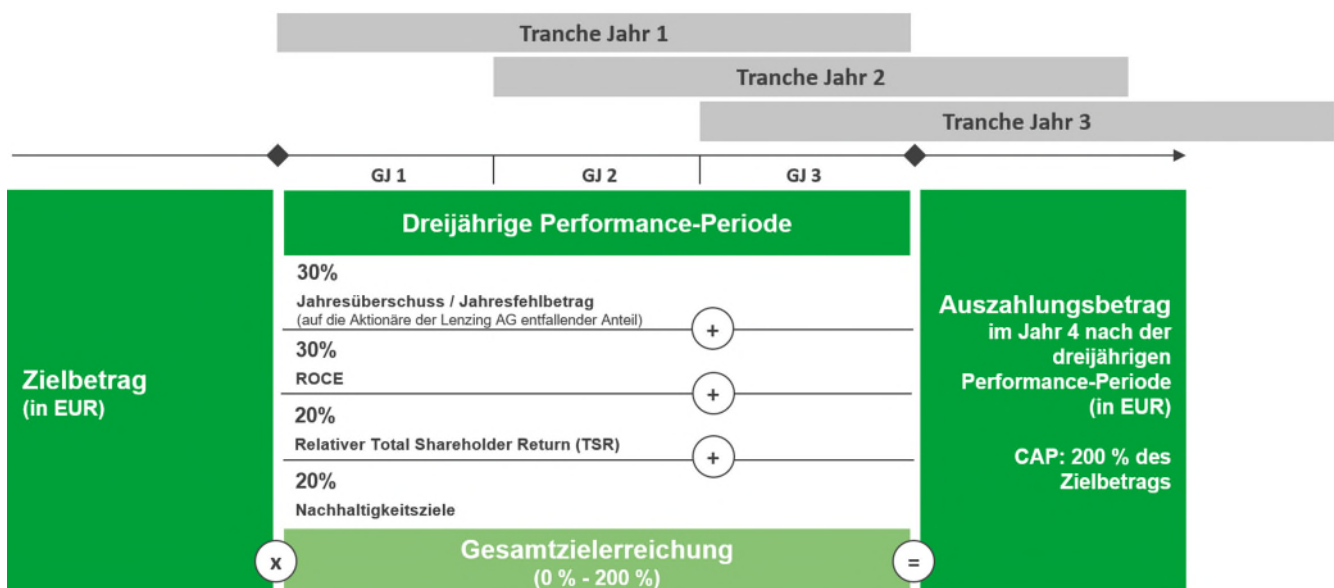
### Allgemeine Funktionsweise des LTI

Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung, welche eine langfristige Anreizwirkung erzielen soll. Die Zuteilung erfolgt rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit einem jeweils dreijährigen Beurteilungszeitraum. Basierend auf der in der Hauptversammlung 2025 beschlossenen Vergütungspolitik wird der LTI in Zukunft als Performance Share Plan mit den Erfolgszielen Konzern-ROCE, relativer TSR sowie Nachhaltigkeitszielen ausgestaltet. Die erste Tranche, die als Performance Shareplan ausgestaltet wird bezieht sich auf den Zeitraum 2025 – 2027 und ist somit erst im Jahr 2027 final geschuldet.

Die in diesem Jahr auslaufende Tranche 2023 – 2025 wurde 2023 festgelegt und entspricht somit der alten Vergütungspolitik und daher einem Performance Cash Plan mit folgenden Erfolgszielen: Konzern-ROCE, auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallender Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag, relativer TSR und Nachhaltigkeitsziele.

Die nachfolgenden Ausführungen und Darstellungen beziehen sich auf die ausgelaufene LTI-Tranche 2023 – 2025, ausgestaltet gemäß der alten Vergütungspolitik.

### Berechnung des LTI gemäß Vergütungspolitik



## Leistungskriterien und CAP

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.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt zu Beginn des Geschäftsjahres Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen LTI-Leistungskriterien für den Beurteilungszeitraum (Mittelwert der nächsten drei Geschäftsjahre) fest. Ebenso werden auch die maßgeblichen ESG-KPIs definiert.

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).

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

## Tranchen-Modell

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.

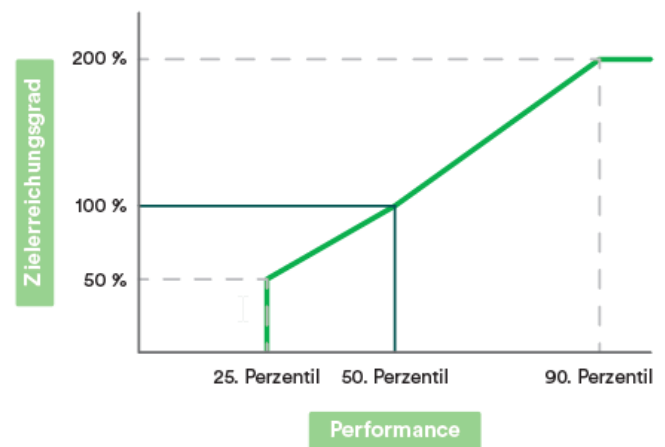
Das Tranchen-Modell beim LTI dient der langfristigen, strategischen Unternehmensentwicklung. Dies ermöglicht bei der Festlegung des LTI auch die Unternehmens-Performance nach Ende der Bestellperiode eines Vorstandmitgliedes zu berücksichtigen. Dadurch werden Vorstandsmitglieder incentiviert, auch noch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

## Zielsetzung und Zielerreichungskurve je Leistungskriterium

### Relativer TSR

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

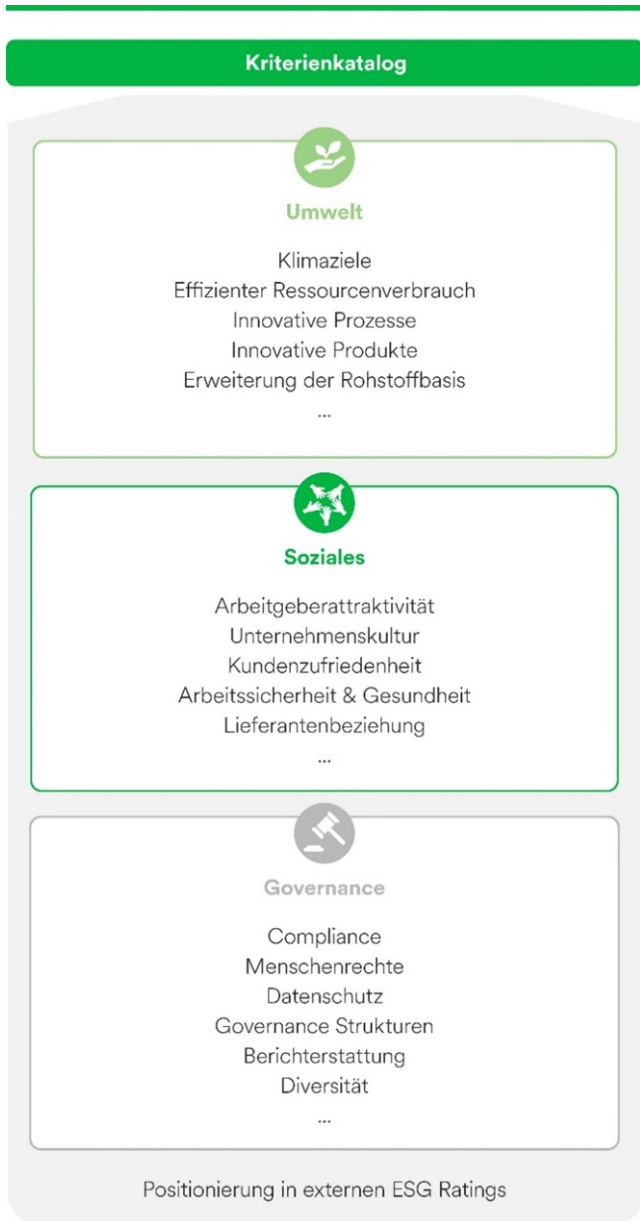


### ROCE und Jahresüberschuss

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 auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallenden Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag sind im Regelfall für den kurzfristigen (sofern der auf die Aktionäre der Lenzing AG entfallende Anteil am Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag in dem entsprechenden Jahr zur Anwendung kommt) und langfristigen Leistungsbonus nicht ident.

## Nachhaltigkeitsziele

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:



Auf diese Weise können die Nachhaltigkeitsziele dem Unternehmensumfeld der Lenzing AG angepasst werden und es können pro Geschäftsjahr unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden. Die Angaben zu nachhaltigkeits- und klimabezogenen Zielen erfolgen nach ESRS 2 GOV-3 sowie ESRS E1 Absatz 13.

## Anwendung des LTI in 2025, Zielerreichung und Auszahlungsbetrag

Der LTI der Lenzing AG wird rollierend, d. h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Beurteilungszeiträumen gewährt. Dazu werden unter normalen Umständen als finanzielle Leistungskriterien der Konzernjahresüberschuss und der Konzern-ROCE, der relative TSR, sowie 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.

Nachfolgende Nachhaltigkeitsziele sind mit der Vergütung des Vorstandes in den aktiven LTI-Tranchen verbunden. Die Details zur Performance-Bandbreite sind am Ende des Vergütungsberichts zu finden.

### Nachhaltigkeitsziele der LTI-Tranche 2023:

- CO2 Reduktion: Reduktion um 45 Prozent plus substantiiertes Commitment zu 1,5°C Ziel
- Verwendung von recycelten Materialien in kommerziellen Produkten: Verkauf von 75.000 Tonnen Fasern mit recyceltem Pulp Anteil in Höhe von mindestens 10 Prozent
- Abwasser: Alle Lyocell Standorte mit Ausnahme von Lenzing Fibers Grimsby Limited erreichen „Aspirational Level“ bei den ZDHC Wastewater and Responsible Production Guidelines
- Diversity im Management: Lenzing erhöht den Frauenanteil bis 2025 auf 22,5 Prozent in allen Positionen ab der Stufe 5A+ plus Commitment zu einem ERG-Programm und EDI-Training
- Externe ESG-Ratings: Halten der Ratings CDP Forest (A), MSCI (AA) und EcoVadis (Platin) sowie Reduktion der Ratings CDP Climate und CDP Water um maximal eine Stufe

### Nachhaltigkeitsziele der LTI-Tranche 2024:

- CO2 Reduktion: Reduktion um 47 Prozent plus substantiiertes Commitment zu 1,5°C Ziel
- Verwendung von Pulp aus recycelten Materialien: Verwendung von 2.000 Tonnen recyceltem Pulp in der Faserproduktion
- Social Impact: Verbesserung von durchschnittlich 3 Prozentpunkten in allen 7 Kategorien der Lenzing Climate Survey
- Externe ESG-Ratings: Halten der Ratings CDP Forest (A), MSCI (AA) und EcoVadis (Platin) sowie Reduktion der Ratings CDP Climate und CDP Water um maximal eine Stufe

### Nachhaltigkeitsziele der LTI-Tranche 2025:

- Dekarbonisierung: Reduktion der Treibhausgasemissionen der Kategorie 1, 2 und 3 um 50 Prozent bis 2027
- Innovation bei der Verwendung von 4 alternativen Rohstoffen mit einem Proof of Concept auf einer Pilotanlage bis 2027
- Arbeitssicherheit: Reduktion der TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate – Gesamthäufigkeit meldepflichtiger Arbeitsunfälle) auf 0,8 bis 2027
- Social Impact: Verbesserung von durchschnittlich 5 Prozentpunkten in allen 7 Kategorien der Lenzing Climate Survey bis 2027

Mit dem Geschäftsjahr 2025 wurde der Beurteilungszeitraum der LTI-Tranche 2023 abgeschlossen. In Hinblick auf die Gewährung des Sonderbonus 2023 (siehe Abschnitt „Sonderboni“) haben die Vorstände auf alle Ansprüche aus der LTI-Tranche 2023 – 2025 verzichtet. Daher wird in 2025 keine LTI-Tranche geschuldet.

Die gewährte Vergütung beinhaltet jene Vergütungskomponenten, die wirtschaftlich der Berichtsperiode 2025 zuzurechnen sind, aber noch nicht endgültig festgelegt und ausgezahlt wurden. In der Lenzing AG stellt der LTI eine 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. Die Werte für die vorläufige Bestimmung der Zielerreichungen der LTI-Tranchen werden aus den veröffentlichten Ergebnissen sowie dem Budget und der Mittelfristplanung herangezogen und jeweils als Durchschnitt über den jeweiligen Beurteilungszeitraum von drei Jahren berechnet.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Stand der noch nicht final erworbenen und somit gewährten LTI-Tranchen:

#### Stand der gewährten LTI-Tranchen

in TEUR	LTI-Tranche 2024	LTI-Tranche 2025	Summe
Christian Skilich	228	160	388
Nico Reiner	220	150	370
Georg Kasperkovitz	0	130	130
<b>Gesamt</b>	<b>448</b>	<b>440</b>	<b>888</b>

#### Sonderboni

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 starker zukunftsbezogener Nutzen für die Gesellschaft entstanden ist. Die Sonderboni sollen die Vorstandsmitglieder motivieren, das Unternehmen langfristig und nachhaltig zu führen.

Um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder an die Gesellschaft zu binden ist es zulässig, einen Retentions-Bonus zu gewähren.

Der Vergütungsausschuss hat Anfang 2024 den Sonderbonus 2023 beschlossen. Während ein Teil des Sonderbonus bereits im Jahr 2024 ausgezahlt wurde, erfolgt die Auszahlung des Teils dieses Sonderbonus, der gleichzeitig mit dem Verzicht auf die LTI-Tranche 2023 vereinbart wurde, erst im Jahr 2026, sofern das jeweilige Vorstandsmitglied bis zum 31. Dezember 2025 nicht auf eigenen Wunsch vorzeitig aus seiner Funktion ausgeschieden ist oder aus wichtigem Grund vorzeitig abberufen wurde. Jener Sonderbonus, der die LTI-Tranche 2023 – 2025 ersetzt, wurde daher mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 final erdient und ist somit der geschuldeten Vergütung zuzurechnen.

Ebenfalls in 2024 wurde vom Vergütungsausschuss der Sonderbonus 2024 – 2026 beschlossen. Grundlegende Voraussetzung für die Gewährung ist ein aufrechter Vorstandsvertrag zum 31. Dezem-

ber 2025. Darüber hinausgehend besteht der Sonderbonus aus einem erfolgsabhängigen und zielbasiertem sowie einem diskretionären Teil.

Nico Reiner wurde zudem ein Retentions-Bonus gewährt unter der Voraussetzung, dass er zum 31. Dezember 2025 über einen aufrechten und ungekündigten Vorstandsvertrag verfügt.

Für Georg Kasperkovitz ist die Möglichkeit der Gewährung eines diskretionären Sonderbonus in seinem Dienstvertrag vorgesehen. Über die Gewährung wird jedes Jahr vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates der Lenzing AG entschieden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldeten Sonderboni der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025:

#### Stand der geschuldeten Sonderboni

in TEUR	Sonstige erfolgsunabhängige Vergütung	Sonstige erfolgsabhängige Vergütung	Summe
Christian Skilich	0	430	430
Nico Reiner	1.000	1.400	2.400
Georg Kasperkovitz	292	0	292
<b>Gesamt</b>	<b>1.292</b>	<b>1.830</b>	<b>3.122</b>

Beim geschuldeten Sonderbonus von Christian Skilich in Höhe von TEUR 430 handelt es sich um den Sonderbonus 2023.

Der geschuldete Sonderbonus von Nico Reiner in Höhe von TEUR 2.400 setzt sich zusammen aus TEUR 400 aus dem Sonderbonus 2023, TEUR 1.500 aus dem Sonderbonus 2024 – 2026 und einem Retentions-Bonus in Höhe von TEUR 500. Vom Sonderbonus 2024 – 2026 waren TEUR 1.000 erfolgsbasiert, während TEUR 500 diskretionär ausgestaltet waren. Der erfolgsbasierte Teil in Höhe von TEUR 1.000 wurde dabei im Zusammenhang mit der Erreichung bestimmter Meilensteine und Ziele im Zuge der Refinanzierung der Lenzing Gruppe zugeteilt.

Der geschuldete Sonderbonus von Georg Kasperkovitz in Höhe von TEUR 292 entspricht dem in seinem Vorstandsvertrag vorgesehenen diskretionärem Bonus. In 2025 wurde ihm der anteilig auf die Beschäftigungsdauer entfallende Bonus für Leistungen in Hinblick auf das Transformationsprogramm vollständig anerkannt.

Zum 31. Dezember 2025 bestehen keine gewährten Sonderboni.

#### Aktienhalteverpflichtung

Die in der Hauptversammlung 2025 beschlossene Vergütungspolitik beinhaltet erstmals eine Aktienhalteverpflichtung. Demnach ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, jährlich jeweils mindestens 25 % der LTI-Auszahlung (brutto) in Aktien der Gesellschaft zu investieren und für die Dauer von zumindest einem Jahr zu halten. Die Investition der LTI-Auszahlung in Aktien ist dabei erstmals für die auf der neuen Vergütungspolitik basierende LTI-Tranche 2025 – 2027 verpflichtend.

## Malus und Clawback

Im Einklang mit C-Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) sieht die Vergütungspolitik vor, dass die Gesellschaft erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile (STI und LTI) zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden („Performance Clawback“). Des Weiteren können erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile bei wesentlichen Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds vollständig oder anteilig einbehalten („Compliance Malus“) bzw. zurückgefordert werden („Compliance Clawback“).

## Laufzeiten der Vorstandsmandate

Vorstandsmandate sind im Regelfall auf rund drei Jahre befristet, in Ausnahmefällen wird eine Laufzeit von bis zu fünf Jahren vereinbart. Wiederbestellungen sind zulässig. Um die Kontinuität der Vorstandsbesetzung zu wahren, achtet der Aufsichtsrat darauf, 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 automatisch zum jeweils relevanten Zeitpunkt.

Falls mit Vorstandsmitgliedern Abfindungszahlungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund vereinbart wurden, dürfen diese das jährliche Grundgehalt zuzüglich des maximalen STI für maximal 1,5 Jahre oder eine allfällige, kürzere Restlaufzeit des Vertrages, nicht überschreiten.

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 LTI-Tranchen, für die die Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist.

Details zu den Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandsmandate im Jahr 2025 werden im Abschnitt „Geschuldete Gesamtvergütung des Vorstandes“ erläutert.

## Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

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

Im Falle der interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandates durch ein Aufsichtsratsmitglied können die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile und das Verhältnis von Grundgehalt zu den erfolgsabhängigen 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 zusätzliche Vergütungsbestandteile gewährt oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzt werden

## Geschuldete Gesamtvergütung des Vorstandes

Die geschuldete Vergütung stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode 2025 tatsächlich zugeflossen sind und dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die in der Berichtsperiode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt.

Davon zu unterscheiden ist die gewährte Vergütung, die im Abschnitt „Langfristiger variabler Leistungsbonus“ angeführt wird und sich ausschließlich auf jene Komponenten bezieht, die noch nicht endgültig feststehen und somit noch nicht endgültig erworben wurden.

Die geschuldete Gesamtvergütung (siehe nachfolgende Tabelle) aller aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 beträgt TEUR 9.622. Auf erfolgsunabhängige Bestandteile entfallen TEUR 6.934 und die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten belaufen sich in Summe auf TEUR 2.688.

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2025 ergeben sich aus dem STI 2025 sowie der Ansprüche aus den Sonderboni 2023 und 2024 – 2026.

Die sonstige erfolgsunabhängige Vergütung beinhaltet die Zahlungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Verträge von Nico Reiner und Rohit Aggarwal. Darüber hinaus ist auch der in den Vorstandsverträgen vereinbarte diskretionäre Bonus von Georg Kasperkovitz und Nico Reiner, sowie der Retentions-Bonus von Nico Reiner enthalten.

Nico Reiner hat am 19. September 2025 den Aufsichtsrat der Lenzing AG darüber informiert, dass er sein mit 31. Dezember 2025 auslaufendes Vorstandsmandat nicht verlängern möchte. Die Ermittlung und Auszahlung des STI 2025, der erfolgsabhängigen Sonderboni sowie des Retentions-Bonus erfolgt in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Angestelltenvertrags sowie der jeweiligen Zielvereinbarungen. Für die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes gebührt dem Vorstandsmitglied als Gegenleistung eine Entschädigung in Höhe von TEUR 545, für die eine aufwandswirksame Verbindlichkeit gebildet wurde.

Darüber hinaus hat Rohit Aggarwal, Vorsitzender des Vorstandes der Lenzing AG, am 9. Dezember 2025 den Aufsichtsrat informiert, dass er sein Amt aus persönlichen Gründen mit Wirkung zum 31. Januar 2026 niederlegt. In Zusammenhang damit wurde mit dem Vorstandsmitglied eine pauschale Abfindungszahlung in Höhe von TEUR 2.015 vereinbart. Die Abfindungszahlung beinhaltet eine pauschale Karenzentschädigung für die Einhaltung des vereinbarten Wettbewerbsverbots sowie eine Abgeltung für alle (potenziellen) Ansprüche aus sonstigen Boni. Im Gegenzug verzichtet Rohit Aggarwal auf alle (potenziellen) Ansprüche aus STI, LTI und Sonderboni.

Walter Bickel schied im gegenseitigen Einvernehmen per Ende März 2025 aus der Lenzing AG aus. Aus der vorzeitigen Beendigung entstanden keine finanziellen Ansprüche.

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.

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

## Geschuldete Vergütung der Vorstände 2025

	Rohit Aggarwal			Christian Skilich			Nico Reiner			Georg Kasperkovitz			Summe		
	Chief Executive Officer			Chief Pulp and Technology Officer			Chief Financial Officer			Chief Operations Officer					
in TEUR	(Vorstand seit 01.09.2024)			(Vorstand seit 01.06.2020)			(Vorstand seit 01.01.2023)			(Vorstand seit 01.06.2025)					
	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)
<b>Erfolgsunabhängig</b>	<b>2.935</b>	<b>889</b>	<b>&gt; +100%</b>	<b>630</b>	<b>624</b>	<b>0,9%</b>	<b>2.372</b>	<b>699</b>	<b>&gt; +100%</b>	<b>687</b>	<b>0</b>		<b>6.623</b>	<b>2.212</b>	<b>&gt; +100%</b>
Grundgehalt	806	267	> +100%	544	539	0,9%	705	590	19,4%	350	0		2.404	1.395	72,3%
Sachbezüge	16	4	> +100%	13	16	-19,5%	41	24	67,0%	5	0		75	45	64,5%
Beiträge zur Pensionskasse	98	37	> +100%	73	69	5,4%	81	84	-3,6%	41	0		293	190	54,0%
Sonstige erfolgsunabhängige Vergütung	2.015	581	> +100%	0	0		1.545	0	> +100%	292	0		3.852	581	> +100%
<b>Erfolgsabhängig</b>	<b>0</b>	<b>285</b>	<b>-100,0%</b>	<b>768</b>	<b>670</b>	<b>14,7%</b>	<b>1.723</b>	<b>1.084</b>	<b>58,9%</b>	<b>197</b>	<b>0</b>		<b>2.688</b>	<b>2.039</b>	<b>31,8%</b>
STI	0	285	-100,0%	338	605	-44,1%	323	584	-44,7%	197	0		858	1.474	-41,8%
LTI	0	0		0	65	-100,0%	0	0		0	0		0	65	-100,0%
Sonstige erfolgsabhängige Vergütung	0	0		430	0	> +100%	1.400	500	> +100%	0	0		1.830	500	> +100%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.935</b>	<b>1.174</b>	<b>&gt; +100%</b>	<b>1.398</b>	<b>1.294</b>	<b>8,0%</b>	<b>4.095</b>	<b>1.783</b>	<b>&gt; +100%</b>	<b>884</b>	<b>0</b>		<b>9.311</b>	<b>4.250</b>	<b>&gt; +100%</b>
davon erfolgsunabhängig in %	100%	76%		45%	48%		58%	39%		78%	n/a		71%	52%	
davon erfolgsabhängig in %	0%	24%		55%	52%		42%	61%		22%	n/a		29%	48%	

## Geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstände 2025

	Walter Bickel			Stephan Sielaff			Thomas Obendrauf			Summe		
	Chief Transformation Officer			ehem. Chief Executive Officer			ehem. Chief Financial Officer					
in TEUR	(Vorstand 15.04.2024 - 31.03.2025)			(Vorstand 01.03.2020 - 31.08.2024)			(Vorstand 01.03.2016 - 31.05.2022)					
	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)
<b>Erfolgsunabhängig</b>	<b>304</b>	<b>729</b>	<b>-58%</b>	<b>7</b>	<b>2.698</b>	<b>-100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>310</b>	<b>3.428</b>	<b>-91%</b>
Grundgehalt	297	711	-58%	0	455	-100%	0	0		297	1.166	-75%
Sachbezüge	2	8	-76%	0	1	-100%	0	0		2	9	-79%
Beiträge zur Pensionskasse	5	10	-54%	7	57	-88%	0	0		11	67	-83%
Sonstige erfolgsunabhängige Vergütung	0	0		0	2.185	-100%	0	0		0	2.185	-100%
<b>Erfolgsabhängig</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>526</b>	<b>-100%</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>-100%</b>	<b>0</b>	<b>541</b>	<b>-100%</b>
STI	0	0		0	526	-100%	0	0		0	526	-100%
LTI	0	0		0	0		0	15	-100%	0	15	-100%
Sonstige erfolgsabhängige Vergütung	0	0		0	0		0	0		0	0	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>304</b>	<b>729</b>	<b>-58%</b>	<b>7</b>	<b>3.224</b>	<b>-100%</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>-100%</b>	<b>310</b>	<b>3.969</b>	<b>-92%</b>
davon erfolgsunabhängig in %	100%	100%		100%	84%		n/a	0%		100%	86%	
davon erfolgsabhängig in %	0%	0%		0%	16%		n/a	100%		0%	14%	

## Jährliche Veränderung der geschuldeten Vergütung des Vorstandes, des Aufsichtsrates und des wirtschaftlichen Erfolgs 2025

	in TEUR	2025	Delta in %	2024	Delta in %	2023	Delta in %	2022	Delta in %	2021
<b>Entwicklung der Vorstandsvergütung</b>										
Vorstandsmitglieder zum 31.12.2025										
Rohit Aggarwal	(Vorstand seit 01.09.2024)	2.935	> +100%	1.174		0		0		0
Christian Skilich	(Vorstand seit 01.06.2020)	1.398	8%	1.294	28%	1.009	80%	561	-48%	1.077
Georg Kasperkovitz	(Vorstand seit 01.06.2025)	884	n.a.	0		0		0		0
Nico Reiner	(Vorstand seit 01.01.2023)	4.095	> +100%	1.783	91%	931		0		0
Ehemalige Vorstandsmitglieder										
Walter Bickel	(Vorstand 15.04.2024 - 31.03.2025)	304	-58%	729		0		0		0
Stephan Sielaff	(Vorstand 01.03.2020 - 31.08.2024)	7	-100%	3.224	> +100%	1.166	68%	692	-37%	1.092
Thomas Obendrauf	(Vorstand 01.03.2016 - 31.05.2022)	0	-100%	15	-31%	22	-97%	785	-35%	1.202
<b>Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung</b>										
Aufsichtsratsmitglieder zum 31.12.2025										
Patrick Lackenbucher	(Aufsichtsrat seit 17.04.2025)	178		0		0		0		0
Carlos Anibal de Almeida Junior	(Aufsichtsrat seit 10.10.2024)	136	> +100%	35		0		0		0
Stefan Fida	(Aufsichtsrat seit 14.04.2021)	105	-26%	143	12%	128	57%	81	13%	72
Cornelius Baur	(Aufsichtsrat seit 28.04.2024)	100	4%	96		0		0		0
Helmut Bernkopf	(Aufsichtsrat seit 23.04.2009)	52	-24%	69	8%	64	39%	46	-23%	60
Franz Gasselsberger	(Aufsichtsrat seit 24.04.2013)	76	-28%	105	15%	91	34%	68	-17%	82
Gerhard Schwartz	(Aufsichtsrat seit 19.04.2023)	125	-33%	187	69%	110		0		0
Astrid Skala-Kuhmann	(Aufsichtsrat seit 19.04.2012)	99	-28%	138	23%	112	74%	64	-16%	76
Markus Fürst	(Aufsichtsrat seit 14.04.2021)	79	20%	66	-50%	133	56%	85	25%	68
Leonardo Barretto de Araujo Grimaldi	(Aufsichtsrat seit 17.04.2025)	58		0		0		0		0
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder										
Thomas Cord Prinzhorn	(Aufsichtsrat 26.04.2022 - 17.04.2025)	80	-78%	363	17%	310	> +100%	131	> +100%	25
<b>Entlohnung der Mitarbeiter:innen</b>										
Durchschnittliche Entlohnung Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis <sup>1)</sup>										
		79	-12%	90	21%	75	10%	68	-13%	78
<b>Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens</b>										
EBITDA	in MEUR	413,0	4%	395,4	30%	303,3	25%	241,9	-33%	362,9
Net Income	in MEUR	-135,2	2%	-138,3	77%	-593,0	> -100%	-37,2	> -100%	127,7
Net Income attributable to shareholders	in MEUR	-210,3	-34%	-156,6	76%	-649,4	> -100%	-73,1	> -100%	110,3
ROCE	in %	0,7	-80%	3,6	> +100%	-14,2	> -100%	2,0	63%	5,4
Free Cashflow	in MEUR	173,9	4%	167,0	> +100%	-122,8	83%	-740,7	-66%	-445,5
TSR	Perzentil	10,9	-59%	26,4	> +100%	1,5	-88%	12,9	-83%	75,8

<sup>1)</sup> In die Berechnung der durchschnittlichen Entlohnung der Mitarbeiter:innen wurden folgende Vergütungskomponenten einbezogen: Grundlohn, Grundgehalt, Lehrlingsentschädigung, Sonderzahlungen, Zulagen, Überstunden, Boni. Die Berechnungsgrundlage entspricht somit der geschuldeten Vergütung.

## Vergütung ehemaliger Organmitglieder

Für die ehemaligen Mitglieder des Vorstandes der Lenzing AG oder deren Hinterbliebene wurden Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Form von Aufwendungen in der Gewinn- und Verlustrechnung sowie Neubewertungen im sonstigen Ergebnis in Höhe von TEUR 285 (2024: TEUR 308) erfasst. Der Barwert der dafür gebildeten Pensionsrückstellung nach Abzug des beizulegenden Zeitwerts des Planvermögens (Nettoschuld) beträgt zum 31. Dezember 2025 TEUR 4.602 (31. Dezember 2024: TEUR 5.090).

## Vergütung des Aufsichtsrates

### Personelle Veränderungen im Aufsichtsrat und den Ausschüssen

In der Hauptversammlung vom 17. April 2025 wurden Patrick Lackenbacher und Leonardo Grimaldi (bis zur ordentlichen Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2029 beschließt) neu in den Aufsichtsrat der Lenzing AG gewählt. Das Mandat von Stefan Fida wurde ebenfalls bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2029 beschließt, verlängert. Die Wahlen in den Aufsichtsrat erfolgten aufgrund der abgelaufenen Funktionsperioden von Stefan Fida und Cord Prinzhorn, der damit aus dem Aufsichtsrat ausscheidet und sich künftig auf seine bestehenden und neuen Aufgaben innerhalb der B&C Gruppe konzentrieren wird. Marcelo Feriozzi Bacci war bereits mit 6. Dezember 2024 auf eigenen Wunsch aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. In der an die Hauptversammlung anschließenden konstituierenden Aufsichtsratssitzung wurde Patrick Lackenbacher, zum Vorsitzenden, sowie Carlos de Almeida zum 1. Stellvertretenden Vorsitzenden und Stefan Fida zum 2. Stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates gewählt.

### 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, seinen Stellvertretern, 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 österrei-

chische, 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.

Vergütungsbestandteile	Beschreibung der wesentlichen Parameter
Grundvergütung	Fixer Gehaltsbezug auf wettbewerbsfähigem Niveau  Höhere Grundvergütung kann infolge einer größeren Verantwortung (z. B. für AR-Vorsitz, bei Ausschussvorsitz etc.) gewährt werden  Alle AR-Mitglieder haben Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen
Anwesenheitsgeld	Für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen
Sondervergütung	Bei Übernahme einer besonderen Tätigkeit in der Gesellschaft kann eine Sondervergütung durch HV-Beschluss gewährt werden
"Directors and Officers" (D&O) Versicherung	Umfasst auch die AR-Mitglieder

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 AG, welche auf der Homepage der Gesellschaft offengelegt ist. Die Festlegung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt jährlich durch die Hauptversammlung (§ 98 AktG).

### Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Die Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 beträgt TEUR 1.089 (im Vorjahr TEUR 1.422), dies entspricht einem Rückgang von 23 Prozent.

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

## Übersicht Gesamtvergütung des Aufsichtsrates 2025

in TEUR		Fix- vergütung	% der Gesamt- vergütung	Ausschuss- tätigkeit	% der Gesamt- vergütung	Sitzungs- gelder	% der Gesamt- vergütung	Summe
<b>Aufsichtsratsmitglieder zum 31.12.2025</b>								
Patrick Lackenbacher	(ARV seit 17.04.2025)	65	36%	92	52%	21	12%	178
Carlos Anibal de Almeida Junior	(1. Stv. ARV seit 06.12.2024)	60	44%	50	37%	26	19%	136
Stefan Fida	(2. Stv. ARV seit 10.10.2024)	60	57%	24	23%	21	20%	105
Cornelius Baur	(AR-Mitglied seit 18.04.2024)	40	40%	40	40%	20	20%	100
Helmut Bernkopf	(AR-Mitglied seit 23.04.2009)	40	77%	0	0%	12	23%	52
Franz Gasselsberger	(AR-Mitglied seit 24.04.2013)	40	53%	20	26%	16	21%	76
Gerhard Schwartz	(Vorsitzender PAS seit 19.04.2023)	40	32%	60	48%	25	20%	125
Astrid Skala-Kuhmann	(AR-Mitglied seit 19.04.2012)	40	40%	37	38%	22	22%	99
Markus Fürst	(AR-Mitglied seit 14.04.2021)	40	51%	20	25%	19	24%	79
Leonardo Barretto de Araujo Grimaldi	(AR-Mitglied seit 17.04.2025)	28	49%	19	33%	11	19%	58
<b>Gesamtvergütung der Mitglieder zum 31.12.2025</b>		<b>453</b>		<b>363</b>		<b>193</b>		<b>1.009</b>
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Thomas Cord Prinzhorn	(ARV von 26.04.2022 bis 17.04.2025)	27	33%	45	57%	8	10%	80
<b>Gesamtvergütung ehemaliger Mitglieder</b>		<b>27</b>		<b>45</b>		<b>8</b>		<b>80</b>
<b>Gesamtvergütung aktueller und ehemaliger Mitglieder</b>		<b>480</b>		<b>409</b>		<b>201</b>		<b>1.089</b>

Vom Vorstand beschlossen:

Lenzing, am 11. März 2026

Vom Aufsichtsrat beschlossen:

Lenzing, am 11. März 2026

## Details zu den Nachhaltigkeitszielen der LTI-Tranchen

### Nachhaltigkeitsziele LTI-Tranche 2023

Zielgröße	Zielwert	Performance-Bandbreite	
		Untergrenze	Obergrenze
CO2-Reduktion 2025	Reduktion um 45 Prozent plus substantiiertes Commitment zu 1,5°C Ziel (gegenüber dem Basisjahr 2017)	Reduktion um 43 Prozent plus substantiiertes Commitment zu 1,5°C Ziel (gegenüber dem Basisjahr 2017)	Reduktion um 50 Prozent plus substantiiertes Commitment zu 1,5°C Ziel (gegenüber dem Basisjahr 2017)
Verwendung von recycelten Materialien in kommerziellen Produkten	Verkauf von 75.000 Tonnen Fasern mit Recycling Pulp Anteil iHv mindestens 10 Prozent	Verkauf von 50.000 Tonnen Fasern mit Recycling Pulp Anteil iHv mindestens 10 Prozent	Verkauf von 90.000 Tonnen Fasern mit Recycling Pulp Anteil iHv mindestens 10 Prozent
Abwasser	Alle Lyocell Standorte mit Ausnahme von Lenzing Fibers Grimsby Limited erreichen "Aspirational Level" bei den ZDHC Wastewater and Responsible Production Guidelines	Alle Lyocell Standorte mit Ausnahme von Lenzing Fibers Grimsby Limited erreichen "Foundational Level" bei den ZDHC Wastewater and Responsible Production Guidelines	Alle Lyocell Standorte mit Ausnahme von Lenzing Fibers Grimsby Limited erreichen "Aspirational Level" bei den ZDHC Wastewater and Responsible Production Guidelines und Lenzing Fibers Grimsby Limited erreicht "Foundational Level" außer bei CoD und BoD
Diversity im Management	22,5 Prozent Frauenanteil im mittleren Management (5A+) plus Commitment zu einem ERG-Programm und EDI-Training	21,5 Prozent Frauenanteil im mittleren Management (5A+) plus Commitment zu einem ERG-Programm und EDI-Training	24,0 Prozent Frauenanteil im mittleren Management (5A+) plus Commitment zu einem ERG-Programm und EDI-Training
Externe ESG-Ratings (aktuelles Rating zum 31.12.2025)	Halten der Ratings CDP Forest (A), MSCI (AA) und EcoVadis (Platin) sowie Reduktion der Ratings CDP Climate und CDP Water um maximal 1 Stufe	Reduktion um maximal 1 Stufe bei maximal 2 der folgenden 3 Ratings: CDP (Climate, Forest, Water), MSCI, EcoVadis	Halten der Ratings CDP Climate (A), CDP Forest (A), CDP Water (A), MSCI (AA) und EcoVadis (Platin)

Die fünf Zielgrößen der Nachhaltigkeitskriterien sind untereinander gleich gewichtet und fließen zu je 20 Prozent in die Bewertung der ESG-Komponente der LTI-Tranche 2023 ein.

### Nachhaltigkeitsziele LTI-Tranche 2024

Zielgröße	Zielwert	Performance-Bandbreite	
		Untergrenze	Obergrenze
CO2-Reduktion 2026	Reduktion um 47 Prozent plus substantiiertes Commitment zu 1,5°C Ziel (gegenüber dem Basisjahr 2017)	Reduktion um 45 Prozent plus substantiiertes Commitment zu 1,5°C Ziel (gegenüber dem Basisjahr 2017)	Reduktion um 50 Prozent plus substantiiertes Commitment zu 1,5°C Ziel (gegenüber dem Basisjahr 2017)
Verwendung von Pulp aus recycelten Materialien aus der SÖDRA-Kooperation	Verwendung von 2.000 Tonnen von recyceltem SÖDRA-Pulp in der Faserproduktion	Verwendung von 1.500 Tonnen von recyceltem SÖDRA-Pulp in der Faserproduktion	Verwendung von 3.000 Tonnen von recyceltem SÖDRA-Pulp in der Faserproduktion
Social Impact (aktuelle Lenzing Climate Survey zum 31.12.2026)	Verbesserung von durchschnittlich 3 Prozentpunkten in allen 7 Kategorien der Lenzing Climate Survey	Verbesserung von durchschnittlich 1 Prozentpunkt in allen 7 Kategorien der Lenzing Climate Survey	Verbesserung von durchschnittlich 5 Prozentpunkten in allen 7 Kategorien der Lenzing Climate Survey
Externe ESG-Ratings (aktuelles Rating zum 31.12.2026)	Halten der Ratings CDP Forest (A), MSCI (AA) und EcoVadis (Platin) sowie Reduktion der Ratings CDP Climate und CDP Water um maximal 1 Stufe	Reduktion um maximal 1 Stufe bei maximal 2 der folgenden 3 Ratings: CDP (Climate, Forest, Water), MSCI, EcoVadis	Halten der Ratings CDP Climate (A), CDP Forest (A), CDP Water (A), MSCI (AA) und EcoVadis (Platin)

Die vier Zielgrößen der Nachhaltigkeitskriterien sind untereinander gleich gewichtet und fließen zu je 25 Prozent in die Bewertung der ESG-Komponente der LTI-Tranche 2024 ein.

## Nachhaltigkeitsziele LTI-Tranche 2025

Performance-Bandbreite			
Zielgröße	Zielwert	Untergrenze	Obergrenze
Dekarbonisierung: Reduzierung der Treibhausgasemissionen 2027	Reduzierung der Treibhausgasemissionen der Kategorien 1, 2 und 3 (Tonnen pro Tonne produzierter Fasern und Zellstoff) um 50 Prozent bis 2027 (gegenüber dem Basisjahr 2017)	Reduzierung der Treibhausgasemissionen der Kategorien 1, 2 und 3 (Tonnen pro Tonne produzierter Fasern und Zellstoff) um 48 Prozent bis 2027 (gegenüber dem Basisjahr 2017)	Reduzierung der Treibhausgasemissionen der Kategorien 1, 2 und 3 (Tonnen pro Tonne produzierter Fasern und Zellstoff) um 53 Prozent bis 2027 (gegenüber dem Basisjahr 2017)
Zirkularität – Innovation: Konzepte für alternative Rohstoffe	Innovation bei der Verwendung von 4 alternativen Rohstoffen mit einem Proof of Concept auf einer Pilotanlage bis 2027	Innovation bei der Verwendung von 3 alternativen Rohstoffen mit einem Proof of Concept auf einer Pilotanlage bis 2027	Innovation bei der Verwendung von 5 alternativen Rohstoffen mit einem Proof of Concept auf einer Pilotanlage bis 2027
Arbeitssicherheit: Reduzierung der TRIFR (Gesamtzahl der meldepflichtigen Verletzungen von Mitarbeitern und Auftragnehmern)	Reduktion der TRIFR auf 0,8 bis 2027 <sup>1)</sup>	Reduktion der TRIFR auf 0,9 bis 2027 <sup>1)</sup>	Reduktion der TRIFR auf 0,7 bis 2027 <sup>1)</sup>
Social Impact: Vergleich zur letzten Lenzing Climate Survey (Dezember 2023)	Verbesserung von durchschnittlich 5 Prozentpunkten in allen 7 Kategorien der Lenzing Climate Survey bis 2027	Verbesserung von durchschnittlich 3 Prozentpunkten in allen 7 Kategorien der Lenzing Climate Survey bis 2027	Verbesserung von durchschnittlich 7 Prozentpunkten in allen 7 Kategorien der Lenzing Climate Survey bis 2027

<sup>1)</sup> Einheiten gemessen in Anzahl (Fälle mit Arbeitsausfall + Fälle mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit + Fälle mit medizinischer Behandlung für Mitarbeiter und Auftragnehmer) pro 200.000 Arbeitsstunden

Die vier Zielgrößen der Nachhaltigkeitskriterien sind untereinander gleich gewichtet und fließen zu je 25 Prozent in die Bewertung der ESG-Komponente der LTI-Tranche 2025 ein.