



SCHWERPUNKTFRAGEN 2014

Auch in diesem Jahr hat der IVA 10 Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden im Internet unter www.iva.or.at veröffentlicht.

Die Fragen:

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2013 einen Jahresgesamtbezug von **mehr als 200.000 Euro** und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von **über 500.000 Euro**?

Insgesamt 15 Mitarbeiter (weltweit) hatten einen Jahresgesamtbezug (incl. Boni) von mehr als EUR 200.000, kein Mitarbeiter hatte einen Jahresgesamtbezug (incl. Boni) von über EUR 400.000 bzw. EUR 500.000.

2. An welchen **messbaren Performancekriterien** orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte (1. Berichtsebene)? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2014, 2015 und später zur Auszahlung fällig? Mit wie viel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

Die Performancekriterien für die erfolgsabhängige Entlohnung für Führungskräfte orientierten sich mit unterschiedlicher Gewichtung nach:

*Net Income
EBIT
Persönliche Ziele/Teamzielen*

Für Führungskräfte gab es 2013 keine anteiligen Ansprüche in 2015, 2016 oder später.

Die Vergütung aller drei Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2013 setzt sich aus einem fixen und einem kurzfristigen erfolgsabhängigen Anteil zusammen. Zusätzlich wird dem Vorstand ein langfristiges Bonusbankmodell gewährt. Der Maximalbonus ist mit 150% des Jahresfestbezuges begrenzt. Ein Stock-Option-Programm oder ein Programm für die begünstigte Übertragung von Aktien besteht nicht.

Die kurzfristige Erfolgsbeteiligung des Vorstandes richtet sich nach den Kriterien Konzernjahresüberschuss und Gesamtrentabilität bzw. Cashflow sowie individuellen qualitativen Zielen.



Für das Geschäftsjahr 2013 gelten zu 2/3 mehrjährige Leistungskriterien des Lenzing Konzerns (Umsatz, EBIT-Marge und der Total Shareholder Return) im Vergleich zu einer Peer-Gruppe als Zielgrößen für das langfristige Bonusbankmodell und zu 1/3 die Erreichung qualitativer Ziele. Eine Auszahlung erfolgt jeweils verteilt über drei Jahre. Der Maximalbonus ist mit 150% des Jahresfestbezuges begrenzt.

3. **Wie viele MitarbeiterInnen hatten im Berichtsjahr einen Jahresbezug von weniger als 20.000 Euro (Vollzeitbeschäftigung, volles Jahr)?**

2.522 MitarbeiterInnen (von 6.500 in der Lenzing Gruppe) hatten im Berichtsjahr ein Einkommen unter EUR 20.000. Dabei handelt es sich um Mitarbeiter an den Lenzing Standorten in Asien.

4. **Enforcement:** unternehmensinterne Vorbereitungen, zusätzlicher Sach- und Personalaufwand, einmalig bzw. dauernd

Der einmalige Beratungsaufwand dafür betrug ca. TEUR 75. Der laufende Beratungsaufwand wird ca. TEUR 15 p. a. betragen. Zusätzliche Personalressourcen wurden nicht aufgebaut.

5. **Wie hoch sind die Nebenkosten des Aufsichtsrats für Sekretariat, Reisen, Aufenthaltskosten, Repräsentation, Schulung?**

Rund EUR 75.000 (Reisekosten)

6. **Höhe der Körperschaftsteuerzahlungen in Österreich 2013, Auswirkungen des Steuerpaktes 2014 (Einschränkungen Gruppenbesteuerung, Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über 500.000 Euro)**

In Österreich hat Lenzing im Jahr 2013 ca. 44 Mio. EUR für Körperschaftsteuer bezahlt. Die mit dem AbgÄG 2014 verbundenen ertragsteuerlichen Auswirkungen auf die Lenzing AG und deren Tochterunternehmen werden noch im Detail geprüft.

7. **Externer Aufwand 2013 für Aus- und Weiterbildung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit / PR / Lobbying (getrennte Darstellung).**

Weiterbildung:

Rund EUR 3 Mio – nicht alle Weiterbildungsmaßnahmen werden zentral erfasst.

Externer Aufwand für PR 2013:

Rd. 1 Mio EUR (inklusive der Kosten für die 75 Jahr Feier)



Rechtsberatung:
EUR 1,7 Mio

8. Aufwand für **Investor Relations**. Beschreibung der IR - Aktivitäten (u.a. Teilnahme an Roadshows, sonstige Aktivitäten für Investoren, Anfragen von Investoren)

2013: Reiseaufwand: 22.000
Fremdleistungen: 44.000

Vorstand und Investor Relations erläuterten auf 25 Konferenzen und Road shows in Europa die aktuelle Unternehmensentwicklung, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die Unternehmensstrategie der Lenzing Gruppe. Lenzing präsentierte sich außerdem auf weiteren Veranstaltungen wie etwa Börseninformationstagen und führte zahlreiche Gespräche und Betriebsbesichtigungen am Unternehmenssitz durch. Analysten und Investoren erhielten zudem in über 100 Conference Calls und Telefongesprächen regelmäßig einen Überblick über die aktuelle operative und strategische Unternehmensentwicklung. Insgesamt belief sich die Zahl der persönlichen Kontakte im Jahr 2013 auf über 500. Bei über 100 Terminen handelte es sich um Neukontakte, insbesondere aus Deutschland, Großbritannien, Frankreich und den USA.

9. Wie viele MitarbeiterInnen gingen 2013 mit welchem **Durchschnittsalter in Pension**? Wie viele MitarbeiterInnen waren per 31.12.2013 über 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 55 - 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 50 - 55 Jahre (jeweils getrennt nach Frauen und Männer)?

2013 gingen in der Lenzing Gruppe 102 MitarbeiterInnen in Pension. Das Durchschnittsalter betrug 57,7 Jahre.

Zum Stichtag waren in der Lenzing Gruppe 49 Mitarbeiter und 4 Mitarbeiterinnen über 60 Jahre alt.

283 Mitarbeiter bzw. 22 Mitarbeiterinnen waren in der Altersgruppe 56-60 Jahre und 559 Mitarbeiter bzw. 110 Mitarbeiterinnen waren in der Altersgruppe 50-55 Jahre.

10. Aktivitäten i.S. **Social Media**, Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung.

10.000 EUR für Agenturen (Bereich Marketing);

Nachfolgende Social Media Tools werden verwendet:
Facebook, Yammer



Die Social Media Tools erweitern das Kommunikationsangebot und repräsentieren neue, zeitgemäße Kommunikationskanäle, die von einem modernen Unternehmen im Sinne einer gesteigerten Transparenz bedient werden müssen.