2022 | Vergütungsbericht

world of **wienerberger**

Brief des Aufsichtsratsvorsitzenden

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

2022 war ein außergewöhnlich erfolgreiches Jahr für Wienerberger. Die Wienerberger Gruppe erwirtschaftete mit einem Umsatz von rund 5 Milliarden € und einem operativen EBITDA von rund 1 Milliarde € die besten Ergebnisse in der mehr als 200jährigen Unternehmensgeschichte. Ungeachtet des volatilen, von den Folgen der Covid-Pandemie und geopolitischen Spannungen geprägten Umfelds gelang es Wienerberger, sehr stark organisch, aber auch durch Übernahmen zu wachsen. Der Fokus auf Innovation und die Erweiterung des Portfolios an Systemlösungen (30% bzw. 20% des Umsatzes), das langfristig orientierte Kostenmanagement, die kontinuierliche Implementierung von Effizienzsteigerungsmaßnahmen (Beitrag 45 Mio. € in 2022) und die rasche Integration akquirierter Unternehmen, vor allem von Meridian in den USA und in Kanada, legten die Basis für diese starke Entwicklung.

Im Einklang mit der wertschaffenden Wachstumsstrategie wurden im Jahr 2022 mehrere Unternehmensübernahmen getätigt. Mit der Integration der Walzer Bausysteme GmbH in Österreich wurde die Systemlösungskompetenz mittels vorgefertigter Wandelemente erhöht. Durch die Aufnahme der auf Dachzubehör spezialisierten, deutschen Mayr Dachkeramik GmbH wurde das Engagement in Richtung Renovierung weiter ausgebaut. Mit der Übernahme von Vargon, dem führenden Anbieter für Rohrsysteme in Kroatien, konnte der Bereich der Inhouse-Lösungen ausgebaut werden. Mit der Akquisition des norwegischen Wassermanagement-Spezialisten QPS wurde das Produktportfolio um intelligente Systemlösungen für die Wasserwirtschaft erweitert. Die zum Jahresende 2022 bekanntgegebene Übernahme der Terreal Gruppe stellt einen weiteren wichtigen strategischen Meilenstein der Entwicklung von Wienerberger zum Experten von Dachlösungen in Europa dar. Die Umsetzung der Transaktion wird voraussichtlich Ende 2023 erfolgen.

Als Folge des Russland-Ukraine-Kriegs gab die Wienerberger Gruppe den Verkauf des russischen Ziegelgeschäfts in Form eines Management Buyouts bekannt. Weiters wurden die französischen Kunststoffrohraktivitäten veräußert, nachdem diese nicht mehr den strengen Kriterien für zukünftiges Wachstum entsprachen.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden insgesamt 7,7 % des Grundkapitals bzw. 8.830.000 eigene Aktien im Gegenwert von rund 213 Mio. € zurückgekauft. Weiters wurden 3 % des Grundkapitals bzw. 3.455.639 Aktien im Gegenwert von rund 82 Mio. € eingezogen. Darüber hinaus wurde für das Geschäftsjahr 2021 eine Dividende von rund 84 Mio. € ausgeschüttet. In Summe entspricht dies einer Ausschüttungsquote von rund 28 % des Free Cash-Flows im Jahr 2022 und liegt somit innerhalb der Bandbreite (20-40%) der Ausschüttungspolitik von Wienerberger.

Gemäß der in der 151. o. Hauptversammlung vom 5. Mai 2020 beschlossenen Vergütungspolitik 2020-2024 für den Vorstand der Wienerberger Gruppe wurden die dort festgelegten Ziele für das Jahr 2022 übererfüllt. Der Aufsichtsrat hat die Kriterien für die Auszahlung geprüft und in seiner Sitzung vom 21. Februar 2023 einstimmig beschlossen.

Mit Dank für die gute Zusammenarbeit,

Peter Steiner
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Einleitung

Vergütungspolitik
Die Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat wurde im Rahmen der 151. o. Hauptversammlung im Jahr 2020 von den Aktionären beschlossen. Sie wurde im Einklang mit auf lokaler und globaler Ebene bewährter Praxis und unter Berücksichtigung des von Investoren und anderen Marktteilnehmern (darunter auch Stimmrechtsberater) erhaltenen Feedbacks erarbeitet. Sie bildet die Grundlage für ein transparentes, angemessenes, faires und leistungsbezogenes Vergütungssystem und zielt darauf ab, Anreize zur nachhaltigen Wertschöpfung und zur Erreichung wesentlicher Unternehmensziele in höchstmöglichem Einklang mit den Eigentümerinteressen zu schaffen. Die im System der Vorstandsvergütung enthaltene Anreizstruktur wird zudem jährlich überprüft, um ihre Eignung für die Förderung einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts zu ermitteln. Die Vergütungspolitik hat zur signifikanten Steigerung der Performance von Wienerberger sowie zur Förderung eines starken, organischen Wachstums gemäß den ESG-Zielen des Unternehmens beigetragen. Sie gilt für den Zeitraum 2020 bis 2024 und ist auf der Website des Unternehmens (wienerberger.com) einzusehen.

Vergütungsbericht
Der vorliegende Vergütungsbericht von Wienerberger für das Geschäftsjahr 2022 wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und wird der 154. o. Hauptversammlung 2023 zur Abstimmung vorgelegt. Der Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die einzelnen Komponenten der Vergütung für die aktuellen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und führt die daraus resultierenden Ansprüche und Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2022 an. Er wurde gemäß den Bestimmungen der folgenden Leitlinien und Empfehlungen erstellt: (i) 2. Aktionärsrechte-Richtlinie bzw. deren Umsetzung im österreichischen Aktiengesetz; (ii) Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) zum Vergütungsbericht gemäß § 78c des österreichischen Aktiengesetzes; und (iii) Vergütungspolitik der Wienerberger AG 2020-2024. Mit Blick auf das Geschäftsjahr 2023 werden der Aufsichtsrat und dessen Vergütungsausschuss weiterhin sicherstellen, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder nach wie vor auf die Performance der Wienerberger ausgerichtet ist und strikt der von den Aktionären im Jahr 2020 angenommenen Vergütungspolitik folgt. Die Leistungsziele für den Jahresbonus 2023 und die Zuerkennung der langfristigen variablen Vergütung (LTI) werden wie in den Vorjahren vor der o. Hauptversammlung 2023 den Aktionären gegenüber offengelegt.

Zusammenfassung

Wienerberger erzielt 2022 ein neues Rekordergebnis

Das Geschäftsjahr 2022 war gruppenweit von zunehmenden geopolitischen und globalen wirtschaftlichen Unsicherheiten geprägt, insbesondere aufgrund der durch den Krieg zwischen Russland und der Ukraine hervorgerufenen Energiekrise. Trotz dieses herausfordernden Umfelds ist es Wienerberger gelungen, eine wesentlich über den relevanten Märkten liegende Performance zu abzuliefern und das Rekordergebnis des Jahres 2021 nicht nur zu erreichen, sondern signifikant zu übertreffen. Außerdem konnte der Vorstand der Wienerberger durch Umsetzung einer nachhaltigen Beschaffungs- und Preispolitik im Geschäftsjahr 2022 eine signifikante Übererfüllung der gesetzten Ziele sicherstellen.

- **Der Umsatz erreichte mit 4.976,7 Mio. € einen neuen Rekordwert** (2021: 3.971,3 Mio. €).
- **Eine neue Rekordmarke erreichte auch das EBITDA** mit 1.026,2 Mio. € (2021: 694,3 Mio. €).
- **Der Free Cashflow stieg signifikant um 42 %** auf 597,7 Mio. € (2021: 420,6 Mio. €).
- **ROCE** erreichte 18 % (2021: 12 %)
- Das starke Bekenntnis der Gruppe zu **Umwelt-, Sozial- und Governance-Zielen (ESG)** steht in vollem Einklang mit der Strategie 2023; die gesetzten Ziele wurden zur Gänze erreicht.

Die von den Eigentümern im Jahr 2020 gebilligte Vergütungspolitik, die sich weiterhin als höchst effektiv bei der Incentivierung nachhaltiger Wertschöpfung und zur Erreichung der wesentlichen, den Eigentümerinteressen entsprechenden Unternehmensziele erweist, wurde vom Aufsichtsrat strikt angewandt. Es wurden bei keinem der Anreizpläne Erhöhungen vorgeschlagen und der Aufsichtsrat machte im Jahr 2022 von seinem Ermessensspielraum keinen Gebrauch.

Vorstandsvergütung im Überblick

Tabelle 1: Überblicksdarstellung aller Vergütungskomponenten

Vorstandsvergütungskomponenten		Maximaler Vergütungsanspruch	Gewichtung der Zielgrößen	Leistungs-zeitraum	andere Bestandteile
Variabel	**kurzfristige variable Vergütung**	100 % Basisgehalt	-Operatives EBITDA (1/3) -Free Cashflow (1/3) -Effizienzsteigerungs-maßnahmen (1/3)	1 Jahr	-Prospektiv festgelegte Leistungsziele - Auszahlung im jeweiligen Folgejahr
	Langfristige variable Vergütung	**Vorstandsvorsitzender:** 175 % des Basisgehalts **Vorstandsmitglieder:** 150 % des Basisgehalts	- Relativer TSR (1/3) - ROCE (1/3) - ESG-Ziel (1/3)	3 Jahre	-Prospektiv offengelegte Leistungsziele - 2 Jahre Halteperiode
Fix	**Basisgehalt**	Gemäß Vorstandsvertrag; indexiert			
	Nebenleistungen inkl. Pensions-kassenregelung	Nebenleistungen wie Dienstwagen, Versicherungen und freiwillige Beiträge zu Pensionsversicherungen			

Die von Wienerberger erzielten Ergebnisse werden in der Vorstandsvergütung mit allen vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungszielen reflektiert und vor der über das Geschäftsjahr 2022 beschließenden Hauptversammlung offengelegt. Tabelle 2 zeigt für das Finanzjahr 2022 eine Zusammenfassung der fixen Vergütung und der kurzfristigen Vergütung der zum 31. Dezember 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder.

Tabelle 2: Fixe und kurzfristige Vergütung 2022

Vergütung der am 31. Dezember 2022 aktiven Vorstandsmitglieder		Fix-vergütung	Kurzfristige variable Ver-gütung (STI)	Gesamt
Heimo Scheuch **CEO**	2022	944.865	944.865	1.889.731
Gerhard Hanke **CFO**	2022	460.000	460.000	920.000
Solveig Menard-Galli **COO**	2022	460.000	460.000	920.000
Harald Schwarzmayr **COO**	2022	460.000	460.000	920.000

Aufsichtsratsvergütung im Überblick

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder setzt sich seit 2020 aus einer jährlichen Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und einer jährlichen Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen zusammen. Die Ausschussvergütung ist auf ein Ausschussmandat pro Person beschränkt und wird nur einmal ausbezahlt, auch wenn ein Aufsichtsratsmitglied in mehreren Ausschüssen tätig ist.

Tabelle 3: Überblicksdarstellung der Aufsichtsratsvergütung

	2022		
Aufsichtsratsvergütung in EUR	**Fixvergütung Aufsichtsrat**	**Fixvergütung Ausschusstätigkeit**	**Gesamtvergütung**
Peter Steiner	**170.000**	**30.000**	**200.000**
Myriam Meyer	**105.000**	**30.000**	**135.000**
Thomas Birtel [3)]	**53.260**	**13.315**	**66.575**
David Davies [1)]	**80.000**	**40.000**	**120.000**
Marc Grynberg [3)]	**53.260**	**13.315**	**66.575**
Peter Johnson	**80.000**	**20.000**	**100.000**
Regina Prehofer	**80.000**	**20.000**	**100.000**
Oswald Schmid	**80.000**	**20.000**	**100.000**
Kati ter Horst [2)]	**59.836**	**14.959**	**74.795**
Summe	**761.356**	**201.589**	**962.945**

1) Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses // 2) Seit 4. Mai 2021 bis 30. September 2022 im Aufsichtsrat // 3) Seit 3. Mai 2022 im Aufsichtsrat

Alle Aufsichtsratsmitglieder haben im Berichtsjahr weiterhin wesentliche Beiträge zur strategischen Ausrichtung von Wienerberger geleistet. Wie in den Vorjahren war die Sitzungsteilnahme aller Aufsichtsratsmitglieder hoch.

I. Vorstandsvergütung

Der Vergütungsausschuss ist in enger Zusammenarbeit mit dem Vorstand für die Gestaltung des Vergütungssystems verantwortlich. Er befasst sich mit allen Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und des Inhalts ihrer Dienstverträge. Ziel des Vergütungssystems ist es, die Unternehmensziele mit der Unternehmensstrategie und den Eigentümerinteressen in Einklang zu bringen. Außerdem soll sichergestellt werden, dass die Vorstandsmitglieder eine nach nationalen und internationalen Standards angemessene Vergütung erhalten.

Fixe Vergütungskomponente

Die fixe Vergütungskomponente orientiert sich an den Funktionen und am Verantwortungsbereich jedes einzelnen Vorstandsmitglieds. Die Angemessenheit wird vom Vergütungsausschuss im Vergleich zu kleineren und größeren Unternehmen der gleichen Branche und Region sowie von ähnlicher Komplexität[1] evaluiert, wobei auch makroökonomische Indikatoren, wie die in Österreich üblicherweise herangezogenen Verbraucherpreisindizes, betrachtet werden.

Nach gründlicher Evaluierung erfolgte eine umfassendere Prüfung der Fixvergütung der Vorstandsmitglieder durch den Vergütungsausschuss. Ausgehend vom Grundsatz der gleichen Bezahlung für alle Vorstandsmitglieder sprach sich der Vergütungsausschuss für eine fixe Vergütung in der Höhe von je € 460,000 für Gerhard Hanke, Solveig Menard-Galli und Harald Schwarzmayr aus. Die Vergütung von Heimo Scheuch, Vorstandsvorsitzender und CEO der Gruppe, wurde nur auf Basis des Verbraucherpreisindex der Statistik Austria angepasst, wie dies allgemein bei Arbeitnehmern in Österreich üblich ist.

Tabelle 4 zeigt die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2022 und 2021. Die Auszahlung erfolgt, wie in Österreich üblich, in vierzehn Monatsgehältern jeweils am Ende des Monats. Zweimal jährlich wird der doppelte Betrag des monatlichen Gehalts ausbezahlt.

Tabelle 4: Fixe Vergütung

in EUR	2022	2021
Heimo Scheuch	**944.865**	900.000
Gerhard Hanke [1)]	**460.000**	326.948
Solveig Menard-Galli	**460.000**	436.597
Harald Schwarzmayr	**460.000**	431.088
Gesamt	**2.324.865**	**2.094.633**

1) Die Berechnung für das Jahr 2021 bezieht sich auf die Periode von 1. März bis 31. Dezember 2021

Variable Vergütungskomponente

Die variable Vergütung besteht aus seiner kurzfristigen (STI) und einer langfristigen (LTI) Komponente, die vom Vergütungsausschuss jährlich überprüft werden.

Die variable Vergütung zielt auf die Schaffung von Anreizen ab, die den Vorstand zur Erreichung strategischer Kernziele und einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts motivieren sollen. Der Vergütungsausschuss ist bestrebt, in der Organisation eine starke Kultur der performanceorientierten Vergütung zu verankern und für die größtmögliche Zielkongruenz zwischen Eigentümerinteressen und Vorstandsinteressen zu sorgen. Die vom Aufsichtsrat erarbeitete Vergütungspolitik gewährleistet ein hohes Maß an Transparenz durch die Verknüpfung der Zielvorgaben mit der kommunizierten Unternehmensstrategie und der dem Markt vermittelten Guidance, einschließlich von ESG-Zielen. Die im Rahmen der Anreizstruktur gesetzten Leistungsziele werden auf der Website der Wienerberger für alle Stakeholder vorausblickend vor der jährlichen Hauptversammlung offengelegt. Damit ist Wienerberger eines der wenigen Unternehmen, die dem Markt gegenüber ein so hohes Maß an Transparenz zeigen.

1) Neben österreichischen Unternehmen werden auch Unternehmen berücksichtigt, die weitgehend in derselben Branche wie Wienerberger tätig sind: Uponor OYJ, CRH Plc, Compagnie de Saint Gobain SA, Holcim Ltd, Kingspan Group Plc, Rockwool A/S, Heidelberg Cement AG, Ibstock Plc, Forterra Plc, und Sika AG

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütung für Vorstandsmitglieder ist mit 100% der fixen Vergütung gedeckelt und ausschließlich an die Erreichung kurzfristiger finanzieller Unternehmensziele geknüpft, die im Einklang mit der Strategie von Wienerberger stehen: (1) bereinigtes EBITDA (EBITDA LFL); (2) Free Cashflow; und (3) effizienzsteigernde Maßnahmen (einschließlich Fast Forward[1]).

Jede Maßnahme ist gleich gewichtet. Die konkreten Ziele werden am Ende des Geschäftsjahrs auf der Grundlage aller zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen durch Beschluss des Aufsichtsrats auf Empfehlung des Vergütungsausschusses definiert. Die erworbenen Ansprüche werden im jeweiligen Folgejahr ausgezahlt.

Die Zielerreichung für die kurzfristige Vorstandsvergütung und die erworbenen Ansprüche sind in Tabelle 5a und 5b dargestellt. Konkret stellte der Vergütungsausschuss fest, dass vom Vorstand im Berichtsjahr die folgenden Leistungsziele erreicht wurden:

- **EBITDA LFL:** Berichteter EBITDA-Wert ausschließlich des EBITDA-Beitrags der vor dem 1. Jänner 2022 erworbenen Unternehmen
- **Free Cashflow**
- **EBITDA aus effizienzsteigernden Maßnahmen:** Die Berechnung des EBITDA-Beitrags aus „Fast Forward" umfasst Manufacturing Excellence (einschließlich Lieferkettenmanagement und Verwaltung), Innovation und Beschaffung.

Die Zielerreichung und die erworbenen Ansprüche für das Geschäftsjahr 2022 (Auszahlung 2023) stellen sich daher wie folgt dar:

Tabelle 5a: Zielerreichung für kurzfristige variable Vergütung (STI) im Jahr 2022

Zielgröße	Gewichtung	Mindest-zielerreichung in MEUR	100 % Zielerreichung in MEUR	Maximal-zielerreichung in MEUR	Tatsächliche Zielerreichung in MEUR / %	
2022						
EBITDA LFL	33 %	700	760	780	**999,6**	**>150 %**
Free Cash Flow	33 %	310	385	400	**597,7**	**>150 %**
EBITDA aus Effizienzsteigerungs-maßnahmen	33 %	20	45	50	**48,3**	**133 %**

Tabelle 5b: Erworbene Ansprüche auf kurzfristige variable Vergütung (STI) im Jahr 2022

in EUR	Erworbener Anspruch 2022	Auszahlung 2023
Heimo Scheuch	944.865	944.865
Gerhard Hanke	460.000	460.000
Solveig Menard-Galli	460.000	460.000
Harald Schwarzmayr	460.000	460.000
Gesamt	**2.324.865**	**2.324.865**

1) Wienerberger verfolgt verschiedene Initiativen zur Effizienzsteigerung. Die größte dieser Initiativen ist das 2018 eingeführte Programm „Fast Forward", das den Rahmen für Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und zur Erhöhung der Rentabilität absteckt. Durch strategische Investitionen in den Bereichen Operational Excellence, Innovation, Digitalisierung und Nachhaltigkeit soll in den Jahren 2021 bis 2023 ein EBITDA-Beitrag von ca. 135 Mio. € geleistet werden.

Für das Geschäftsjahr 2021 stellten sich die Zielerreichung und die erworbenen Ansprüche wie folgt dar:

Tabelle 6a: Zielerreichung für kurzfristige variable Vergütung (STI) im Jahr 2021

Zielgröße	Gewichtung	Mindest-zielerreichung in MEUR	100 % Zielerreichung in MEUR	Maximal-zielerreichung in MEUR	Tatsächliche Zielerreichung in MEUR / %	
2021						
EBITDA LFL	33 %	580	610	630	**670,8**	**>150 %**
Free Cash Flow	33 %	260	285	300	**420,6**	**>150 %**
EBITDA aus Effizienzsteigerungs-maßnahmen	33 %	10	40	45	**42,5**	**125 %**

Tabelle 6b: Erworbene Ansprüche auf kurzfristige variable Vergütung (STI) im Jahr 2021

in EUR	Erworbener Anspruch 2021	Auszahlung 2022
Heimo Scheuch	900.000	900.000
Gerhard Hanke	326.948	326.948
Solveig Menard-Galli	436.597	436.597
Harald Schwarzmayr	431.088	431.088
Gesamt	**2.094.633**	**2.094.633**

Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI)

Jedes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine langfristige variable Vergütungskomponente, die als langfristiges Anreizprogramm (Long-term Incentive Program LTI) ausgestaltet ist. Das LTI-Programm ist als aktienbasiertes Vergütungsprogramm mit einem Leistungszeitraum von drei Jahren und einer Sperrfrist für zugeteilte Aktien von weiteren zwei Jahren strukturiert. Die dem Vorstandsvorsitzenden gebührenden Aktienzuteilungen sind mit maximal 175 % der Fixvergütung begrenzt; für die übrigen Vorstandsmitglieder liegt die Obergrenze bei 150% der Fixvergütung.

Für die Geschäftsjahre 2021 bis 2024 wurden für alle Vorstandsmitglieder die folgenden Leistungsparameter für das LTI-Programm festgelegt:

- **Relativer Total Shareholder Return** (der relative TSR wird anhand der Performance der Vergleichsgruppe gemessen). Dieser schafft einen Anreiz zur Steigerung der langfristigen Ertragskraft des Unternehmens und ist durch die Konzentration auf die langfristige Schaffung von Aktionärswert direkt auf die Eigentümerinteressen ausgerichtet
- **Return on Capital Employed nach Steuern (ROCE)**
  ROCE ist für Wienerberger der entscheidende Indikator für das wertorientierte Management des Unternehmens. Er reflektiert die Wertschöpfung durch die einzelnen Business Units und durch die gesamte Gruppe. ROCE entspricht den Anforderungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex und wird von Investoren zur Beurteilung der langfristigen Rentabilität und der Kapitaleffizienz herangezogen.
- **Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG)** entsprechend der Strategie 2023.

Die relevanten Ziele für den relativen TSR, ROCE und die Reduktion der CO_2-Emissionen (ESG-Ziel) wurden vom Vergütungsausschuss auf der Grundlage der zum Zeitpunkt des Beschlusses der Verwendung dieser Parameter verfügbaren Informationen festgelegt und dem Plenum des Aufsichtsrats vorgelegt. Außerdem wurde ein Zielkorridor mit Ober- und Untergrenzen definiert.

Die Tabellen 7 und 8 zeigen den Grad der Zielerreichung für das LTI-Programm 2021 und 2022. Tabelle 9 stellt die im Geschäftsjahr 2022 erworbenen Ansprüche dar, die aus dem Grad der Zielerreichung für LTI 2021 und LTI 2022 resultieren. Während des dreijährigen Leistungszeitraums erfolgt die Zuteilung der Ansprüche anteilig bis zu einem jährlichen Maximum von einem Drittel des zustehenden Gesamtbetrags. Die tatsächliche Auszahlung erfolgt nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums zu mindestens 50% in Wienerberger Aktien und nicht mehr als 50% in bar. Die Auszahlung aus dem LTI 2021 erfolgt 2024 und aus dem LTI 2022 im Jahr 2025. Die Berechnung der Aktienkomponente erfolgt auf der Grundlage des durchschnittlichen Aktienkurses während der letzten 20 ATX-Handelstage des Leistungszeitraums.

Da die Zielerreichung auf Basis eines Barbetrags festgelegt wurde und das Umtauschverhältnis für den Aktienanteil daher erst zu einem späteren Zeitpunkt definiert wird, wurde der Barbetrag als beizulegender Zeitwert zugrunde gelegt. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde für den LTI 2021 und den LTI 2022 ein Aufwand einschließlich Nebenkosten vor Abzinsung von 2.701 Tsd. € im Berichtsjahr erfasst, wovon für den Aktienanteil 50 % im Eigenkapital erfasst und 50 % für den Baranteil als Rückstellung verbucht wurden.

Tabelle 7: Zielerreichung für die langfristige variable Vergütung LTI 2022 im Jahr 2022

Zielgröße	Gewichtung	Mindest-zielerreichung in MEUR	100 % Zielerreichung in MEUR	Maximal-zielerreichung in MEUR	Tatsächliche Zielerreichung in 2022	
LTI 2022						
Relative total shareholder return	33 %	25,00 %	50,00 %	≥75 %	**50 %**	**100 %**
ROCE	33 %	11,00 %	11,50 %	12,00 %	**18,10 %**	**>150 %**
ESG – CO_2-Emissionsreduktion	33 %	10,00 %	11,70 %	12,30 %	**13,20 %**	**>150 %**

Tabelle 8: Zielerreichung für die langfristige variable Vergütung LTI 2021 im Jahr 2022

Zielgröße	Gewichtung	Mindest-zielerreichung in MEUR	100 % Zielerreichung in MEUR	Maximal-zielerreichung in MEUR	Tatsächliche Zielerreichung in 2022	
LTI 2021						
Relative total shareholder return	33 %	25,00 %	50 %	≥75 %	**50 %**	**100 %**
ROCE	33 %	10,20 %	10,60 %	11,10 %	**18,10 %**	**>150 %**
ESG – CO_2-Emissionsreduktion	33 %	5,00 %	6,70 %	7,20 %	**13,20 %**	**>150 %**

Tabelle 9: Erworbene Ansprüche auf langfristige variable Vergütung (LTI 2021 und LTI 2022) im Jahr 2022

in EUR	Bemessungs-grundlage	Cap [2)]	Erworbener Anspruch 2022 [3)]	Erworbener Anspruch 2021 [3)]
2022				
Heimo Scheuch	944.865	1.653.514	472.433	
Gerhard Hanke [1)]	460.000	690.000	204.444	
Solveig Menard-Galli	460.000	690.000	204.444	
Harald Schwarzmayr	460.000	690.000	204.444	
Gesamt	**2.324.865**	**3.723.514**	**1.085.766**	
2021				
Heimo Scheuch	944.865	1.653.514	472.433	525.000
Gerhard Hanke [1)]	460.000	690.000	204.444	163.474
Solveig Menard-Galli	460.000	690.000	204.444	218.299
Harald Schwarzmayr	460.000	690.000	204.444	215.544
Gesamt	**2.324.865**	**3.723.514**	**1.085.766**	**1.122.317**

1) Für 2021 aliquot ab 1.3.2021 lt. STI Vereinbarung / Side Letter // 2) Höchstbetrag bei maximaler Zielerreichung // 3) Max. 1/3tel des Höchstbetrages pro Jahr, Auszahlung im Jahr 2024 für LTI 2021 und 2025 für LTI 2022, mind. 50 % in Aktien (2 Jahre Behaltefrist)

Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI) in Vorjahren

Im Jahr 2022 hatten zwei Vorstandsmitglieder noch Anspruch auf Zahlungen aus einem im Jahr 2019 eingeführten LTI-Programm (CFROI). Das CFROI-Programm lief am 31. Dezember 2021 aus und somit werden daraus nach 2022 keine weiteren Zahlungen erfolgen. Ein Überblick über die 2022 erworbenen Vergütungsansprüche ist Tabelle 10 zu entnehmen.

Tabelle 10: Erworbene Ansprüche und Auszahlungen aus LTI-Programmen von Vorjahren (Bruttobeträge in EUR)

Managing Board member	LTI Programm	Gesamtbetrag LTI	Erworbener Anspruch 2021	Erworbener Anspruch 2022	Auszahlung 2021	Auszahlung 2022
Solveig Menard-Galli	2019	122.693	40.898		0	51.194
	2018	100.000			34.837	
Willy van Riet [1)]	2019	691.934	230.645		0	230.645
	2018	494.478			164.826	

1) Willy Van Riet schied mit 31. Dezember 2019 aus dem Unternehmen aus

Einmalige langfristige aktienbasierte Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden (Special LTI)

Im Rahmen der einmaligen, dem Vorstandsvorsitzenden 2020 gewährten langfristigen Sondervergütung (Special LTI) werden die Performance Share Units (PSUs), welche eine aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich darstellen, zu jedem Abschlussstichtag zu ihrem beizulegenden Zeitwert bewertet. Auf Basis der berichteten EBITDA-Steigerung im Jahr 2022, sowie der auf Basis der Planwerte hochgerechneten erwarteten EBITDA-Zielerreichung für die Folgejahre und die erwartete Zielerreichung der ESG-Ziele, wurde ein Erwartungswert an Gesamt-PSUs des Special LTI-Plans ermittelt. Die PSU Anzahl wurde mit dem Zeitwert je PSU und dem Anteil am Erdienungszeitraum (20 %) multipliziert.

Auf Basis vorläufig ermittelter Werte wurde hierfür im Berichtsjahr ein Aufwand von 500 TEUR plus Lohnnebenkosten von 44 TEUR, somit insgesamt 544 TEUR (nicht abgezinst) verbucht und als Rückstellung ausgewiesen.

Tabelle 11: Performance Share Units (PSUs) CEO:

Parameter	Erläuterungen
Plan	Performance share units (PSUs)
Leistungszeitraum	3 Jahre mit einer Sperrfrist von weiteren 2 Jahren für PSUs (Erdienungszeitraum 5 Jahre)
Gewichtung der Zielgrößen (PSUs)	70 % auf EBITDA-Steigerung lt. Strategie 2023 30 % ESG Ziele: **(10 %) Umwelt (Klimaschutz)** 15 % weniger CO_2 Emissionen gegenüber 2020 **(10 %) Sozial (Diversität)** mehr als 15 % Frauen im Senior Management und mehr als 30 % weibliche Angestellte in der Wienerberger Gruppe **(10 %) Sozial (Aus- und Fortbildung)** 10 % mehr Ausbildungsstunden pro Mitarbeiter gegenüber 2020
Grundvoraussetzung	Die jährliche Auszahlung von mind. 50 % des kurzfristigen variablen Bonus (STI) muss erfolgen, ansonsten werden die zugeteilten PSUs jedes Jahr um 1/3 reduziert
Zielerreichung	Die Zielerreichung wird zwischen definierten Ober- und Untergrenzen linear ermittelt (PSUs)
Maximal Anwartschaft	PSU Teil maximal 300 % (max. 4,5 MEUR)
Zuteilung	Einmalig in 3 Jahren (+ 2 Jahre Halteperiode) gültig für PSUs
Claw-back, Malus, Leaver Regulation	Es gelten die gleichen Regeln wie in der Vergütungspolitik 2020–2024

Überblicksdarstellung der wiederkehrenden Vergütungskomponenten 2021 und 2022

In Tabelle 12 sind die von den Vorstandsmitgliedern in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 erhaltenen wiederkehrenden Vergütungskomponenten zusammengefasst. Die Vorstandsmitglieder erwarben Ansprüche in einer Gesamthöhe von 7.578.897 € (2021: 6.311 Tsd. €), inklusive fixe Vergütungskomponenten, freiwillige beitragsorientierte Pensionsvereinbarungen, Nebenleistungen und gewährte variable Vergütungskomponenten (STI, LTI).

Gemäß der im Jahr 2020 vom Vergütungsausschuss festgelegten einmaligen, langfristigen, aktienbasierten Vergütung für den CEO (Special LTI) erwarb dieser im Jahr 2022 einen Anspruch in Höhe von 500.000 € (2021: 464 Tsd. €).

Wie bereits im Jahr 2021 berichtet, kam es im Jahr 2021 zur Auszahlung von einmaligen Vorstandsvergütungskomponenten. Diese betrafen die Übertragung von Aktien (Restricted Stock Units) in Höhe von 1.287.435 € und eine Abfertigungszahlung in Höhe von 2.500.000 €, die beide an den Vorstandsvorsitzenden geleistet wurden. Desweiteren kam es zu einer Ausgleichszahlung in Höhe von 3.637.997 € an den im Jahr 2021 ausgeschiedenen CFO Carlo Crosetto. Unter Berücksichtigung dieser einmaligen Vergütungen wurde 2021 eine Gesamtvergütung des Vorstands in Höhe von 14.201 Tsd € ausgewiesen.

Das Verhältnis der ausbezahlten Fixvergütung zur variablen Vergütung lag im Geschäftsjahr 2022 bei 51%/49% für Heimo Scheuch, 58%/42% für Gerhard Hanke, 49%/51% für Solveig Menard-Galli und 52%/48% für Harald Schwarzmayr.

Tabelle 12: Übersicht der wiederkehrenden Vorstandsvergütungskomponenten 2021 und 2022 (gewährte und geschuldete Beträge, brutto in €

		Fixe Vergütungskomponenten		Variable Vergütungskomponenten				Auszahlungsbeträge
Vorstandsmitglied, Position	Jahr	Fixvergütung	Nebenleistungen*	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Langfristige variable Vergütung (LTI)	Pensionskassenbeiträge	Gesamt	Ausbezahlte Beträge Gesamt
Heimo Scheuch	2022	944.865	12.142	944.865	944.865	371.637	3.218.374	1.844.865
CEO	2021	900.000	15.096	900.000	525.000	360.000	2.700.096	3.400.000
Gerhard Hanke	2022	460.000	12.787	460.000	408.889	69.000	1.410.676	786.948
CFO [1)]	2021	326.948	10.656	326.948	163.474	49.042	877.068	326.948
Carlo Crosetto	2022					130.000	130.000	
CFO [2)]	2021	84.634	1.528			324.553	410.715	3.722.631
Solveig Menard-Galli	2022	460.000	12.046	460.000	408.889	69.000	1.409.935	947.791
COO WBS	2021	436.597	12.046	436.597	218.299	65.490	1.169.029	736.007
Harald Schwarzmayr	2022	460.000	12.023	460.000	408.889	69.000	1.409.912	891.088
COO WPS	2021	431.088	12.023	431.088	215.544	64.663	1.154.406	579.838
Willy Van Riet	2022							230.645
CFO [3)]	2021							164.826
	2022	**2.324.865**	**48.998**	**2.324.865**	**2.171.532**	**708.637**	**7.578.897**	**4.701.337**
Summe	**2021**	**2.179.267**	**51.349**	**2.094.633**	**1.122.317**	**863.748**	**6.311.314**	**8.930.250**

**) Nebenleistungen beinhalten Dienstwagen und Versicherung // 1) Die Berechnung im Jahr 2021 bezieht sich auf die Periode von 1. März bis 31. Dezember 2021 // 2) Die Berechnung im Jahr 2021 bezieht sich auf die Periode von 1. Jänner bis 28. Februar 2021 // 3) Willy Van Riet schied mit 31.12.2019 aus dem Unternehmen aus.*

Leistungsbezogene Vergütung in den vergangenen fünf Jahren

Tabelle 13 gibt einen Überblick über die folgenden Aspekte:

- Entwicklung der an alle Vorstandsmitglieder ausbezahlten Gesamtvergütung im Vergleich zur Performance des Unternehmens.
- Entwicklung der jährlichen Vergütung (inklusive Nebenleistungen) des CEO im Verhältnis zum Durchschnitt und zum Mittelwert der Vergütung eines Vollzeitmitarbeiters (Arbeiter und Angestellte) in Österreich von 77.440 € bzw. 61.757 €.
- Alle österreichischen Mitarbeiter hatten 2022 Anspruch auf eine kollektivvertraglich vereinbarte Lohn- und Gehaltserhöhung von mindestens 7 % gegenüber 2021, während die Vergütung des CEO im Vergleich zu 2021 um 46 % abnahm.

Tabelle 13: Vergleichsübersicht der ausgezahlten Vergütung und Unternehmensperformance über die letzten fünf Geschäftsjahre, brutto in €

Jährliche Veränderung in %	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018	2018 vs. 2017	2017 vs. 2016	2016 vs. 2015	Basis [3)]
Ausgezahlte Vergütung Vorstandsmitglieder								
Heimo Scheuch	-46 %	31 %	9 %	-30 %	57 %	-13 %	43 %	3.400.000
Gerhard Hanke [1)]	141 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	326.948
Solveig Menard-Galli	29 %	12 %	57 %	n/a	n/a	n/a	n/a	736.007
Harald Schwarzmayr	54 %	36 %	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	579.838
Willy van Riet [2)]	n/a	-86 %	-29 %	-34 %	53 %	-13 %	43 %	n/a
Unternehmensperformance								
Operating EBITDA	47 %	20 %	-6 %	25 %	18 %	5 %	5 %	694 Mio. €
Profit after tax	82 %	>100 %	-62 %	79 %	5 %	22 %	65 %	312 Mio. €
ROCE	590 bps	330 bps	-170bps	310 bps	20 bps	150 bps	180 bps	12,20 %
Jährliche Vergütung des CEO im Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung eines Vollzeitäquivalenten Mitarbeiters in AT								
CEO/Mitarbeiter Ratio (Durchschnitt)	24	51	41	38	53	35	42	77.440
CEO/Mitarbeiter Ratio (Median)	30	51	41	38	53	35	42	61.757

1) CFO ab 1.3.2021 // 2) Willy Van Riet schied mit 31. Dezember 2019 aus dem Unternehmen aus. // 3) Basis für die Berechnung des Anstiegs ist die Auszahlung des Vorjahres, dh für 2022 ist die Basis 2021.

Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

Rückforderungsklauseln
Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den Verfall oder die Rückzahlung (Claw-Back) der variablen Vergütung eines Vorstandsmitglieds (oder von Teilen derselben) zu beschließen, wenn sich herausstellt, dass die variable Vergütung auf der Grundlage ungenauer oder unrichtiger Informationen / Daten angefallen ist oder ausbezahlt wurde, oder wenn nachträglich bewiesen wird, dass verpflichtende interne Regeln oder anwendbare Gesetze nicht eingehalten wurden. Soweit rechtlich zulässig, kann der Aufsichtsrat dem Vorstand Anpassungen von Elementen, Kriterien, Schwellenwerten und Begrenzungen der langfristigen variablen Vergütungskomponenten auferlegen und damit von der Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung angesichts außergewöhnlicher Umstände, bedingt durch unerwartete interne oder externe Faktoren oder Ereignisse, abweichen.

Pensionskassenvereinbarungen
Für die Vorstandsmitglieder gelten freiwillige, beitragsorientierte Pensionsregelungen, aufgrund derer das Unternehmen jährliche Beiträge zum Pensionsplan des jeweiligen Vorstandsmitglieds zu leisten hat. Nach österreichischem Recht gibt es keine gesetzliche Verpflichtung zur Beitragsleistung zu den Pensionsplänen von Vorstandsmitgliedern.

Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung
Wienerberger hat für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder, geschäftsführende Organe und leitende Angestellte eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors' and Officers' Liability Insurance) über eine Versicherungssumme von 100 Mio. € abgeschlossen. Diese Versicherung umfasst auch Schäden, die dem Unternehmen aus Verletzungen von Sorgfaltspflichten des genannten Personenkreises (ohne Vorsatz oder wissentliche Pflichtverletzung) entstehen. Für die versicherten Organe und Angestellten der Wienerberger Gruppe besteht kein Selbstbehalt.

Nebenleistungen
Nebenleistungen für Vorstandsmitglieder umfassen insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie von mobilen und anderen Kommunikationsmitteln.

Abfertigungen
Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses haben Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfertigung. Diese wird nach den in Österreich für Angestellte geltenden gesetzlichen Bestimmungen auf der Grundlage der Gesamtbezüge, einschließlich der variablen Vergütung, und der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit berechnet. Im Geschäftsjahr 2022 betrug die Rückstellung für Abfertigungen 1.723.009 € (2021: 660.756 €). Die Erhöhung gegenüber 2021 ergibt sich aus der erhöhten Fixvergütung und demzufolge höheren Ansprüchen aus STI und LTI für alle berechtigten Vorstandsmitglieder.

Change of Control-Klauseln
Die mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Dienstverträge beinhalten Change of Control-Klauseln, die die Zahlungsverpflichtungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels des Unternehmens regeln. Gemäß der Satzung der Wienerberger AG liegt ein Kontrollwechsel vor, sobald ein Anteilseigner die Beteiligungsschwelle von 20 % überschreitet und damit allen Aktionären ein verpflichtendes Übernahmeangebot legen muss. Diese Klauseln sehen vor, dass die in den Vorstandsverträgen vereinbarten Zahlungsverpflichtungen bis zum ursprünglich vorgesehenen Vertragsende erfüllt werden. Der Gesamtanspruch ist mit zwei Jahresbezügen begrenzt. Weitere Ansprüche bestehen nicht.

Nebentätigkeiten
Zur Aufnahme von Nebentätigkeiten außerhalb des Umfangs ihrer Tätigkeit bei Wienerberger benötigen Vorstandsmitglieder die Zustimmung des Aufsichtsrats. Dadurch ist gewährleistet, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit der Erfüllung der Aufgaben bei Wienerberger führen. Soweit es sich bei den Nebentätigkeiten um Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Positionen bei börsennotierten Unternehmen handelt, sind diese auf den Seiten 234–235 im Corporate Governance Bericht angeführt und auf der Website von Wienerberger offengelegt. Für Mandate in Konzerngesellschaften gebührt keine Vergütung.

Vergütung für das Top-Management
Die Vergütung für das Top-Management der Wienerberger Gruppe orientiert sich an der Anreizstruktur für Vorstandsmitglieder. Neben der Fixvergütung, die den Aufgaben und dem Verantwortungsbereich der betroffenen Person entspricht, dient eine kurzfristige Vergütungskomponente der Schaffung eines entsprechenden Anreizes. Abhängig vom Funktionsprofil der Führungskraft werden die Ziele für die kurzfristige Vergütungskomponente auf Grundlage des Konzernbudgets oder des Budgets des jeweiligen Geschäftsbereichs festgelegt und durch individuell vereinbarte, finanzielle oder nicht finanzielle Ziele ergänzt. Der Grad der Zielerreichung ist für jedes Teilziel messbar und wird innerhalb eines Korridors linear ermittelt. Der erworbene Anspruch wird in der Folgeperiode ausbezahlt. Ausgewählte Führungskräfte nehmen auch am LTI-Programm teil, wobei die erworbenen Ansprüche in der Folgeperiode ausbezahlt werden. Sowohl die kurzfristige als auch die langfristige Vergütungskomponente ist mit vereinbarten Höchstwerten gedeckelt.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramm
Im Jahr 2022 waren alle Vorstandsmitglieder zur Teilnahme am 2019 in Österreich eingeführten Mitarbeiterbeteiligungsprogramm berechtigt. Das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm bestand 2022 nicht nur in Österreich, sondern auch in den Niederlanden, Belgien, der Tschechischen Republik, Großbritannien, Ungarn, Dänemark, Norwegen, Finnland, Estland, Lettland und Litauen. In Österreich liegt die Obergrenze für Investitionen bei 9.000 € pro Person und Jahr. Nach österreichischer Rechtslage müssen Mitarbeiter ihre mit Eigenmitteln erworbenen Aktien ebenso wie die zugeteilten Gratisaktien bis zu ihrem Ausscheiden aus der Wienerberger Gruppe halten, um den damit verbundenen Steuervorteil vollumfänglich nützen zu können.

Berücksichtigung der Mitarbeitersicht
Bei der Festlegung der Vergütung für Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Vergütungsausschuss die Gehaltsregelungen für andere Mitarbeiter, einschließlich des Spitzenmanagements, um sicherzustellen, dass die Vereinbarungen bezüglich der Vergütung von Vorstandsmitgliedern kohärent und im gruppenweiten Kontext vertretbar sind.

II. Aufsichtsratsvergütung

Die 151. o. Hauptversammlung beschloss die Vergütungspolitik 2020 bis 2024, die für die gewählten Aufsichtsratsmitglieder mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2020 eine neue Struktur der Vergütung vorsieht:

- Die Vergütung wurde in eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen unterteilt. Die Vergütung für die Ausschussarbeit ist auf ein Ausschussmandat beschränkt und wird nur einmal ausbezahlt, auch wenn ein Aufsichtsratsmitglied in mehreren Ausschüssen tätig ist.

- Die jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat hängt von der Funktion des Mitglieds ab:
  - Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats: 170.000 €
  - Für die stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats jeweils: 105.000 €
  - Für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats: 80.000 €

- Die jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen hängt ebenfalls vom Verantwortungsbereich des Mitglieds ab:
  - Für den Vorsitzenden des Prüfungs- und Risikoausschusses: 40.000 €
  - Für die Vorsitzenden der anderen Ausschüsse jeweils: 30.000 €
  - Für die stellvertretenden Vorsitzenden eines Ausschusses jeweils: 30.000 €
  - Für einfache Ausschussmitglieder: 20.000 €

- Die genannten Beträge sind Bruttobeträge und unterliegen keiner Indexierung.

Vor der Ausarbeitung der neuen Vergütungspolitik hat der Aufsichtsrat Feedback von mehreren Aktionären und Stimmrechtsberatern eingeholt, um die Vergütungsgrundsätze besser an die zunehmend strikten Markterwartungen und Aktionärsinteressen anzupassen. Die Rücknahme der Sitzungsgelder reflektiert den Wechsel von einer sitzungsbasierten zu einer verantwortungsbasierten Vergütungsstruktur.

Dieses Vergütungsmodell führt zu unterschiedlichen Vergütungen für verschiedene Aufsichtsratsmitglieder und trägt der jeweiligen Beteiligung des einzelnen Mitglieds an der Arbeit des Aufsichtsrats Rechnung. Außer den genannten Vergütungskomponenten gibt es keine an die vom Unternehmen erzielten Ergebnisse gebundene, variable Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Leistungen oder Pensionszusagen und sind nicht zur Teilnahme am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm des Unternehmens berechtigt.

Für Leistungen außerhalb des Rahmens der genannten Aufsichtsratstätigkeit, insbesondere Beratungs- oder Vermittlungsleistungen, wurde keine Vergütung ausbezahlt. Die einzige Ausnahme sind die Gehälter der Arbeitnehmervertreter aus ihren jeweiligen Dienstverträgen. Es wurden keine Kredite an Aufsichtsratsmitglieder vergeben. Allfällige geschäftliche Transaktionen mit Unternehmen, in welchen Aufsichtsratsmitglieder der Wienerberger AG tätig sind, werden zu fremdverkehrsüblichen Konditionen abgewickelt. Informationen zu Organgeschäften sind im Anhang zum Konzernabschluss auf Seite 324 enthalten.

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 belief sich auf 962.945 € (2021: 846 Tsd. €) (ausbezahlt im Jahr 2023).

Tabelle 14: Überblicksdarstellung der gesamten Aufsichtsratsvergütung 2021-2022

	2021			2022		
Aufsichtsratsvergütung in EUR	**Fixvergütung Aufsichtsrat**	**Fixvergütung Ausschusstätigkeit**	**Gesamtvergütung**	**Fixvergütung Aufsichtsrat**	**Fixvergütung Ausschusstätigkeit**	**Gesamtvergütung**
Peter Steiner	170.000	30.000	200.000	**170.000**	**30.000**	**200.000**
Myriam Meyer	105.000	30.000	135.000	**105.000**	**30.000**	**135.000**
Thomas Birtel [3)]	0	0	0	**53.260**	**13.315**	**66.575**
David Davies [1)]	80.000	40.000	120.000	**80.000**	**40.000**	**120.000**
Marc Grynberg [3)]	0	0	0	**53.260**	**13.315**	**66.575**
Peter Johnson	80.000	20.000	100.000	**80.000**	**20.000**	**100.000**
Regina Prehofer	80.000	20.000	100.000	**80.000**	**20.000**	**100.000**
Oswald Schmid	80.000	20.000	100.000	**80.000**	**20.000**	**100.000**
Christian Jourquin [4)]	19.726	4.932	24.658	**0**	**0**	**0**
Kati ter Horst [2)]	53.041	13.260	66.301	**59.836**	**14.959**	**74.795**
Summe	**667.767**	**178.192**	**845.959**	**761.356**	**201.589**	**962.945**

1) Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses // 2) Seit 4. Mai 2021 bis 30. September 2022 im Aufsichtsrat // 3) Seit 3. Mai 2022 im Aufsichtsrat // 4) Bis 31. März 2021 im Aufsichtsrat

III. Aktienbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats haben sich verpflichtet, ihren Bestand an Wienerberger Aktien offenzulegen. Gemäß Art.19 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 ist jeder Kauf oder Verkauf durch ein Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitglied der Finanzmarktaufsichtsbehörde zu melden. Außerdem werden die Transaktionen über ein EU-weites Verbreitungssystem sowie auf der Investor Relations Website von Wienerberger offengelegt.

Im Jahr 2022 erwarben Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands insgesamt 46.695 Wienerberger Aktien. Es wurden keine Verkäufe getätigt. Per Ende 2022 befanden sich insgesamt 304.026 Wienerberger Aktien im Besitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern.

Tabelle 15: Aktienbesitz von Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern

Aktienbesitz in Stück		**Kauf**	**31.12.2021**	**Kauf**	**31.12.2022**
Vorstand	Heimo Scheuch	50,678 [4]	215.849	**3.012**	**218.861** [8]
	Gerhard Hanke [1]	1,420 [3]	2.911	**7.212**	**10.123** [8]
	Carlo Crosetto [1]	0	0	**0**	**0**
	Solveig Menard-Galli	420 [3]	4.911	**4.512**	**9.423** [8]
	Harald Schwarzmayr	2,420 [3]	6.311	**7.012**	**13.323** [8]
Aufsichtsrat	Peter Steiner	0	2.100	**12.180**	**14.280**
	Myriam Meyer	0	1.000	**0**	**1.000**
	Thomas Birtel [7]	0	0	**0**	**0**
	David Davies	9.200	11.480	**0**	**11.480**
	Marc Grynberg [7]	0	0	**5.000**	**5.000**
	Peter Johnson	0	5.225	**0**	**5.225**
	Regina Prehofer	0	0	**0**	**0**
	Claudia Schiroky [2]	14 [3]	44	**17**	**61** [8]
	Oswald Schmid	0	7.500	**7.750**	**15.250**
	Gerhard Seban [2]	0	0	**0**	**0**
	Wolfgang Wallner [2]	0	0	**0**	**0**
	Christian Jourquin [5]	0	0	**0**	**0**
	Kati ter Horst [6]	0	0	**0**	**0**
Summe		**64.152**	**257.331**	**46.695**	**304.026**

1) Carlo Crosetto schied mit 28. Februar 2021 aus dem Unternehmen aus. Gerhard Hanke folgte ihm mit 1. März 2021 nach. // 2) Arbeitnehmervertreter // 3) Von welchem ein maximaler Erwerb von 420 Stückaktien im Rahmen eines Belegschaftsaktien-programms iSd Art. 19 Abs. 6 lit e der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 erfolgte // 4) Der Aufsichtsrat der Gesellschaft beschloss am 20. Mai 2021, Heimo Scheuch im Rahmen des anwendbaren Aktienvergütungssystems insgesamt 40.258 Aktien der Gesellschaft ohne Zahlung einer Gegenleistung durch Heimo Scheuch zuzuteilen. Zusätzlich wurden 420 Aktien im Zuge eines Belegschaftsaktienprogramms iSd Art. 19 Abs. 6 lit e der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 erworben. // 5) Bis 31. März 2021 im Aufsichtsrat // 6) Seit 4. Mai 2021 bis 30. September 2022 im Aufsichtsrat // 7) Seit 3. Mai 2022 im Aufsichtsrat // 8) Von welchem ein maximaler Erwerb von 512 Stückaktien im Rahmen eines Belegschaftsaktien-programms iSd Art. 19 Abs. 6 lit e der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 erfolgte

IV. Feedback unserer Aktionäre

Im Rahmen des jüngsten Shareholder-Engagement-Programms unter der Leitung des Aufsichtsratsvorsitzenden wurden im Jahr 2022 mehr als zwei Drittel unserer Aktionärsbasis angesprochen. Der Vergütungsausschuss und der Gesamtaufsichtsrat gingen auf die Anliegen ein, die von einigen unserer Aktionäre bei der letztjährigen o. Hauptversammlung bezüglich des Vergütungsberichts geäußert wurden. Konkret vermittelten Aktionäre ihre strikte Einstellung zu Abfertigungszahlungen und brachten ihre Erwartung zum Ausdruck, der Aufsichtsrat möge sich, soweit rechtlich möglich, um eine Begrenzung potentieller Zahlungen bemühen. Außerdem wurde der Wunsch nach Bekanntgabe der von Wienerberger herangezogenen Peer Group geäußert; diese Information wurde in den diesjährigen Vergütungsbericht aufgenommen. Auch mit anderen Stakeholdern, darunter Stimmrechtsberater, wurde in der Berichtsperiode Kontakt gehalten.

Dem von Investoren erhaltenen Feedback ist zu entnehmen, dass diese insgesamt die Vergütungspolitik weiterhin unterstützen und die Transparenz von Wienerberger hinsichtlich der kurz- und langfristigen Performanceziele und der jeweiligen Gewichtung schätzen. Somit werden für das kommende Jahr keine Veränderungen der Vergütungspolitik vorgeschlagen, die im Berichtszeitraum strikt eingehalten wurde.

Der Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat werden 2023 weiterhin einen intensiven Dialog mit den Aktionären pflegen, um sicherzustellen, dass deren Input in der neuen Vergütungspolitik, einschließlich der herangezogenen Leistungsparameter und Gewichtungen, reflektiert wird, die bei der 155. o. Hauptversammlung 2024 zur Abstimmung kommt.

Wien, am 24. März 2023

Heimo Scheuch
Vorstandsvorsitzender
der Wienerberger AG,
CEO

Peter Steiner
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der Wienerberger AG

Bericht über die unabhängige Prüfung

Bericht über die unabhängige Prüfung der Einhaltung der Vorgaben zum Vergütungsbericht gemäß §§ 78c und 98a AktG zum 31.12.2022

Sehr geehrte Damen und Herren!

Aufgrund der Notierung der Aktien der Wienerberger AG („Gesellschaft") an der Wiener Börse hat der Vorstand gemeinsam mit dem Aufsichtsrat in Einklang der durch das AktRÄG 2019 novellierten Bestimmungen jährlich einen Vergütungsbericht zu erstellen und der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Wir wurden beauftragt, eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durchzuführen, ob der Vergütungsbericht zum 31.12.2022 in allen wesentlichen Belangen den Bestimmungen der §§ 78c und 98a AktG entspricht. Darüber berichten wir wie folgt:

Bericht über die unabhängige Prüfung

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht zum 31.12.2022 der Wienerberger AG einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und ordnungsgemäße Erstellung des Vergütungsberichts im Einklang mit dem §§ 78c und 98a AktG liegt beim Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft. Dazu zählen auch die Erstellung einer adäquaten Dokumentation sowie die Einrichtung interner Kontrollen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Verantwortung ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der vom Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellte Vergütungsbericht in wesentlichen Belangen nicht mit den Vorgaben der §§ 78c und 98a AktG übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Anwendung des ISAE 3000 („International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information") des „International Auditing and Assurance Standards Board" (IAASB) als Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Abstimmung auf Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Mindestinhalte nach §§ 78c und 98a AktG
- Einsichtnahme in die Vergütungsverträge der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates sowie in die Satzung und Abstimmung mit den angeführten Vergütungskomponenten im Vergütungsbericht
- Abstimmung der angeführten Vergütungskomponenten mit Lohnkonten sowie tatsächlich durchgeführten Auszahlungen laut Buchhaltung
- Befragung von Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats
- Einsichtnahme in die im Jahr 2020 aufgestellte Vergütungspolitik, ergänzenden Aufsichtsratsprotokolle (zB Vergütungsausschuss), relevanten Dokumente und sonstigen Unterlagen

- Nachrechnung der Aufsichtsratsvergütung für das Jahr 2022 basierend auf dem zur Verfügung stehenden Protokoll der Hauptversammlung
- Nachrechnung der variablen Vorstandsvergütung für das Jahr 2022 basierend auf den Vorstandsverträgen und den zur Verfügung stehenden Protokollen der Aufsichtsratssitzungen und der Hauptversammlung

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unsere Beurteilung zu dienen.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung doloser Handlungen, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages.

Beurteilung

Auf der Grundlage der unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zur Auffassung gelangen lassen, dass der beiliegende Vergütungsbericht zum 31.12.2022 nicht in allen wesentlichen Belangen mit den Vorgaben der §§ 78c und 98a AktG übereinstimmt.

Verwendungsbeschränkung

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Dementsprechend darf dieser Bericht weder gänzlich noch auszugsweise ohne unser ausdrückliches vorheriges Einverständnis an Dritte weitergegeben oder auf eine andere Art für Dritte zugänglich gemacht werden. Unser Bericht über die Prüfung darf nur auf der Homepage der Wienerberger AG veröffentlicht werden und ausschließlich unter der Bedingung weitergegeben werden, dass unsere Gesamtverantwortung Ihnen sowie jedem weiteren Empfänger, der den Bericht mit unserer Zustimmung erhält, gegenüber insgesamt auf den Betrag beschränkt ist, der sich aus den unten angeführten Auftragsbedingungen ergibt.

Auftragsbedingungen

Wir erstatten diesen Bericht auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten die diesem Bericht beigefügten Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe (AAB 2018) zugrunde liegen.

Unsere Haftung ist auf Schadenersatzansprüche, die auf einem zumindest grob fahrlässigen Ver- halten unsererseits beruhen, beschränkt. Eine Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Wir haften nicht für die Tätigkeit allfällig beigezogener externer Wirtschaftsprüfer oder Rechtsanwälte. Soweit Schadenersatzansprüche uns gegenüber nicht oder nicht mehr bestehen, sind auch Ansprüche aus einem anderen Rechtsgrund (z.B. Gewährleistung, Irrtum) ausgeschlossen.

Soweit gesetzlich zulässig, ist unsere Haftung bei grober Fahrlässigkeit gegenüber der Gesellschaft und auch gegenüber Dritten (dies auch bei mehreren Anspruchsberechtigten oder Anspruchsgrundlagen), mit dem Gesamthaftungshöchstbetrag des Fünffachen des vereinnahmten Honorars (ausschließlich allfälliger Barauslagen und Spesen und ausschließlich der Umsatzsteuer) jedoch höchstens mit dem Zehnfachen der Mindestversicherungssumme der Berufshaftpflichtversicherung gemäß § 11 Wirtschaftstreuhandberufsgesetz (WTBG 2017) begrenzt. Schadenersatzansprüche sind auf den positiven Schaden beschränkt. Für entgangenen Gewinn haften wir nur bei Vorsatz oder krass grober Fahrlässigkeit, soweit gesetzlich zulässig. Wir haften nicht für unvorhersehbare oder untypische Schädigungen, mit denen wir nicht rechnen konnten.

Wien, 24. März 2023

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Gerhard Marterbauer
Wirtschaftsprüfer

ppa. Margaretha Germann M.A. (HSG), ACCA
Wirtschaftsprüferin