



INHALTSVERZEICHNIS

3	16	19
<u>I. Einleitung</u>	<u>III. Aufsichtsratsvergütung</u>	<u>V. Feedback unserer Aktionäre</u>
5	18	20
<u>II. Vorstandsvergütung</u>	<u>IV. Aktienbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern</u>	<u>Bericht über die unabhängige Prüfung</u>

I. Einleitung

Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik für den Vorstand 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 Aktionärsinteressen 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 für den Vorstand hat zur signifikanten Steigerung der Performance von wienerberger sowie zur Förderung eines starken organischen Wachstums in Einklang mit den ESG-Zielen des Unternehmens beigetragen.

Im Geschäftsjahr 2023 nahm der Nominierungs- und Vergütungsausschuss mit Unterstützung durch einen unabhängigen Vergütungsberater eine gründliche Überprüfung der Vergütungspolitik vor. Das Hauptaugenmerk lag auf der weiteren Optimierung der Anreizwirkung der variablen Vergütung bezüglich der Erreichung strategischer Ziele und der Schaffung langfristiger Verhaltensanreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Bei der Überprüfung der Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat wurde auch das im Laufe der Jahre bei den jährlichen Begegnungen von wienerberger mit Stimmrechtsberatern und institutionellen Investoren erhaltene Feedback berücksichtigt, um einen größtmöglichen Einklang mit den Markterwartungen zu gewährleisten. Insbesondere in die Vergütungspolitik für den Vorstand wurden verschiedene Elemente aufgenommen, um (i) die Transparenz der anzuwendenden Leistungsindikatoren und deren jeweilige Gewichtung zu erhöhen; (2) die Definition des Ermessensspielraums nachzuschärfen; (3) Leitlinien betreffend Aktienbesitz einzuführen; (4) Nachhaltigkeitskriterien in die jährliche variable Vergütung einzubeziehen; und (5) anstatt eines barmittelbasierten Leistungsplans einen aktienbasierten Leistungsplan umzusetzen, um die Interessen des Vorstands noch stärker an die Interessen der Aktionäre anzugleichen.

Auf der Grundlage dieser Überprüfung erarbeitete der Nominierungs- und Vergütungsausschuss einen Vorschlag für die Überarbeitung der Vergütungspolitik 2020. Die überarbeitete Vergütungspolitik (im Folgenden auch als „Vergütungspolitik“ bezeichnet) sowie die überarbeitete Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat wurden vom Aufsichtsrat im Dezember 2023 auf Vorschlag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses beschlossen. Die beiden überarbeiteten Regelwerke wurden der 155. o. Hauptversammlung der Wienerberger AG am 7. Mai 2024 gemäß § 78b (1) Aktiengesetz (AktG) zur Abstimmung vorgelegt. Sie wurden von der 155. o. Hauptversammlung der Wienerberger AG angenommen und traten rückwirkend zum 1. Jänner 2024 in Kraft.

Die Vergütungspolitik bildet den Rahmen für die spezifische Gestaltung der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat und den Nominierungs- und Vergütungsausschuss. Sie legt die Grundsätze fest, die bei der Festsetzung der Vergütung für den Vorstand, der verschiedenen Vergütungselemente und der Anforderungen und Leistungskriterien für das Anrecht auf Erhalt dieser Elemente gelten. Sie bestimmt außerdem den Anteil eines jeden Vergütungselements an der Gesamtvergütung, die den Vorstandsmitgliedern zugesprochen werden kann. Schließlich erläutert sie die Verfahren, die bei der Festlegung der Vergütungspolitik und einer eventuellen Überarbeitung oder Änderung derselben zur Anwendung kommen.

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht von wienerberger für das Geschäftsjahr 2024 wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat erarbeitet und wird der 156. o. Hauptversammlung im Jahr 2025 zur Abstimmung vorgelegt. Der Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die einzelnen Komponenten der Vergütung für die derzeitigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und legt die daraus resultierenden Ansprüche und Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2024 offen. Er wurde gemäß den Bestimmungen der folgenden Richtlinien 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; (iii) Vergütungspolitik von wienerberger für den Zeitraum 2020-2024; und (iv) die überarbeitete Vergütungspolitik 2024 für den Vorstand der Wienerberger AG.

Die Leistungsziele für den Jahresbonus 2025 (STI) sowie der langfristigen variablen Vergütung (LTI) werden wie in den Vorjahren vor der o. Hauptversammlung 2025 den Aktionären gegenüber offengelegt.

Resiliente Performance und wesentliche Fortschritte in der Nachhaltigkeit

2024 war eines der erfolgreichsten Jahre in der Unternehmensgeschichte von wienerberger und verdeutlicht die Widerstandsfähigkeit der Strategie sowie die operative Exzellenz in einem herausfordernden Marktumfeld. Während die Bauindustrie, insbesondere der Neubausektor, mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert war, sicherten diszipliniertes Kostenmanagement und Effizienzsteigerungen starke Margen. wienerberger's diversifiziertes Portfolio bewies seine Stärke, insbesondere durch die gute Performance der Dach- und Rohrsegmente in den Bereichen Renovierung und Infrastruktur. Durch Innovation, operative Optimierung und Anpassung an Marktveränderungen sichert wienerberger langfristigen Erfolg. Nachhaltigkeit bleibt eine zentrale Priorität, mit kontinuierlichen Fortschritten in der Reduktion von Emissionen, der Förderung der Kreislaufwirtschaft und der Entwicklung umweltfreundlicher Lösungen. wienerberger verzeichnet wesentliche Fortschritte im Nachhaltigkeitsprogramm 2026 und bekräftigt damit sein Engagement für langfristige ökologische und soziale Verantwortung.

Die neue Vergütungspolitik wurde per 1. Jänner 2024 implementiert. Für die LTI-Programme 2022 und 2023, sowie für die langfristige aktienbasierte Vergütung 2020 für den Vorstandsvorsitzenden gelten weiterhin die Vergütungspolitik 2020. Die wichtigsten Änderungen im Vergleich zur Vergütungspolitik 2020 sowie der Hintergrund dieser Veränderungen sind in der Vergütungspolitik 2024 erläutert, einsehbar auf der Website des Unternehmens (www.wienerberger.com).

II. Vorstandsvergütung

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss ist in enger Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat 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 Aktionärsinteressen in Einklang zu bringen. Außerdem soll sichergestellt werden, dass die Vorstandsmitglieder eine nach nationalen und internationalen Standards angemessene Vergütung erhalten.

Der Aufsichtsrat hat die von den Aktionären im Jahr 2024 verabschiedete Vergütungspolitik strikt angewendet. Diese erweist sich als höchst wirksam, nachhaltige Wertschöpfung zu fördern und zentrale Unternehmensziele in Einklang mit den Aktionärsinteressen zu erreichen. Für keinen der Anreizpläne wurde eine Erhöhung vorgeschlagen und im Jahr 2024 wurden vom Aufsichtsrat keine Ermessensentscheidungen getroffen.

Fixe Vergütungskomponente

Die fixe Vergütungskomponente orientiert sich an den Funktionen und am Verantwortungsbereich jedes einzelnen Vorstandsmitglieds. Die Angemessenheit wird vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss im Vergleich zu kleineren und größeren Unternehmen der gleichen Branche und Region sowie von ähnlicher Komplexität evaluiert. Der Vergleich wurde einerseits mit Unternehmen der Peer Group durchgeführt, die in vergleichbaren Geschäftsbereichen wie wienerberger tätig sind, sowie mit österreichischen Unternehmen. Zudem wurden makroökonomische Indikatoren, wie der in Österreich üblicherweise herangezogene Verbraucherpreisindex (VPI), berücksichtigt.

Tabelle 1 zeigt die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2024 und 2023. 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. Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder wird jährlich aufgrund des von der Statistik Austria veröffentlichten Verbraucherpreisindex (VPI) angepasst.

Tabelle 1: Fixe Vergütung

in EUR	2024	2023
Heimo Scheuch	1.099.202	1.050.748
Gerhard Hanke	520.037	496.239
Solveig Menard-Galli	505.499	481.142
Harald Schwarzmayr	535.138	511.548
Gesamt	2.659.876	2.539.677

Variable Vergütungskomponente

Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen (STI) und einer langfristigen (LTI) Komponente, die vom Nominierungs- und 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 Nominierungs- und Vergütungsausschuss ist bestrebt, in der Organisation eine starke Kultur der leistungsorientierten Vergütung zu verankern und für die größtmögliche Zielkongruenz zwischen Aktionärsinteressen 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 prospektiv vor der Jahreshauptversammlung offengelegt. Damit ist wienerberger eines der wenigen Unternehmen, die dem Markt gegenüber ein solch hohes Ausmaß an Transparenz zeigen.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) ist gemäß der Vergütungspolitik 2024 an die Erreichung finanzieller Leistungskriterien und ESG-Ziele aus dem wienerberger Nachhaltigkeitsprogramm 2023-2026 geknüpft. Die Auszahlung erfolgt in bar und ist gemäß der Vergütungspolitik 2024 auf maximal 150 % des Grundgehalts begrenzt.

Die Ziele für die Leistungskriterien sind: (1) operatives EBITDA, (2) Free Cashflow und (3) ESG-Ziele und werden zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Einladung zur Jahreshauptversammlung offengelegt. Die jeweilige Zielerreichung wird im Vergütungsbericht des Folgejahres dargestellt und erklärt.

Die konkreten Zielvorgaben und Gewichtungen der einzelnen Leistungskriterien (KPIs) innerhalb der vorgegebenen Bandbreite werden jeweils am Ende des vorangegangenen Geschäftsjahres bzw. spätestens zu Beginn des neuen Geschäftsjahres festgelegt. Sie werden auf Basis aller zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen durch Beschluss des Aufsichtsrats auf Empfehlung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses festgelegt. Die erworbenen Ansprüche werden im jeweiligen Folgejahr ausgezahlt.

Die Zielerreichung für die kurzfristige Vorstandsvergütung und die entsprechenden Ansprüche sind in Tabelle 2a und 2b dargestellt. Konkret stellte der Nominierungs- und Vergütungsausschuss fest, dass vom Vorstand im Berichtsjahr die folgenden Leistungsziele erreicht wurden:

- › **Operatives EBITDA:** EBITDA exklusive Strukturanpassungen und den Ergebnisbeiträgen aus der Terreal Akquisition, aber inklusive Erlösen aus dem Verkauf von nicht betriebsnotwendigen Vermögen.
- › **Free Cashflow**
- › **ESG-Ziele:** betreffend Dekarbonisierung & Energiemix (Senkung von CO₂-Emissionen Scope 1+2; Senkung von CO₂-Emissionen Scope 3; Einsatz erneuerbarer Energie in der eigenen Produktion) und Wassermanagement (m³ Wasser gesammelt, gespeichert und eingespart mit Hilfe unserer Produkte; Reduktion des Wasserverbrauchs in der eigenen Produktion)

Die Zielerreichung und die erworbenen Ansprüche für das Geschäftsjahr 2024 (Auszahlung 2025) stellen sich daher wie folgt dar:

Tabelle 2a: Zielerreichung für STI im Jahr 2024

Zielgröße	Gewichtung	Mindest- zielerreichung in MEUR	100 % Zielerreichung in MEUR	Maximal- zielerreichung in MEUR	Tatsächliche Zielerreichung in MEUR / % / m ³	
2024						
Operatives EBITDA ¹⁾	50 %	700	770	800	< 700	0 %
Free Cash Flow	10 %	300	367	400	> 400	> 150 %
CO ₂ Scope 1+2 Reduktion	6,67 %	-18,0 %	-18,5 %	-19,0 %	-18,5 %	100 %
CO ₂ Scope 3 Reduktion	6,67 %	-2,0 %	-3,0 %	-4,0 %	> -4 %	> 150 %
Erneuerbare Energie in der eigenen Produktion eingesetzt	6,67 %	8,0 %	9,0 %	10,0 %	> -10 %	> 150 %
m ³ Wasser durch unsere Produkte für Infrastruktur und Landwirtschaft gesammelt, gespeichert und eingespart	10 %	6 mil m ³	8 mil m ³	10 mil m ³	9.9 mil m ³	148 %
Reduktion des Wasserverbrauchs in der eigenen Produktion	10 %	-2,0 %	-5,0 %	-8,0 %	-4,6 %	87 %

1) Das Operative EBITDA beinhaltet keine Restrukturierungsaufwendungen und Ergebnisbeiträge aus der Terreal Akquisition, jedoch Erträge aus Liegenschaftsverkäufen.

Tabelle 2b: Erworbene Ansprüche auf STI im Jahr 2024

in EUR	Erworbener Anspruch 2024 ¹⁾	Auszahlung 2025
Heimo Scheuch	715.544	715.544
Gerhard Hanke	340.453	340.453
Solveig Menard-Galli ²⁾	668.849	668.849
Harald Schwarzmayr	348.357	348.357
Gesamt	2.073.203	2.073.203

1) Bemessungsgrundlage ist das jeweils letzte nach Inflationsanpassung geltende Jahresbruttogehalt // 2) Die Berechnung des Anspruchs erfolgte gemäß der Auflösungsvereinbarung

Für das Geschäftsjahr 2023 stellten sich die Zielerreichung und die erdienten Ansprüche wie folgt dar:

Tabelle 3a: Zielerreichung auf STI im Jahr 2023

Zielgröße	Gewichtung	Mindestzielerreichung in MEUR	100 % Zielerreichung in MEUR	Maximalzielerreichung in MEUR	Tatsächliche Zielerreichung in MEUR / %
2023					
Operatives EBITDA	33 %	750	800	850	810,8 111 %
Free Cash Flow	33 %	250	288	330	272,9 60 %
EBITDA aus Effizienzsteigerungsmaßnahmen	33 %	20	45	50	45,6 106 %

Tabelle 3b: Erworbene Ansprüche auf STI im Jahr 2023

in EUR	Erworbener Anspruch 2023	Auszahlung 2024
Heimo Scheuch	971.112	971.112
Gerhard Hanke	464.212	464.212
Solveig Menard-Galli	459.331	459.331
Harald Schwarzmayr	472.778	472.778
Gesamt	2.367.433	2.367.433

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Jedes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine langfristige variable Vergütungskomponente, die als langfristiges Anreizprogramm (LTI) ausgestaltet ist.

LTI-Programm 2024:

Mit 1. Jänner 2024 trat die Vergütungspolitik für den Vorstand aus 2024 (Vergütungspolitik 2024) in Kraft. Die langfristige variable Vergütung (LTI) gemäß der überarbeiteten Vergütungspolitik ist als aktienbasiertes Vergütungsprogramm mit einem Leistungszeitraum von drei Jahren strukturiert. Die Zielerreichung und der daraus resultierende Erwerb von Ansprüchen werden nach Ende des gesamten dreijährigen Leistungszeitraums eines jeden LTI-Programmes gemessen. Die Zielerreichung bezüglich der einzelnen Leistungskriterien

wird über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen und ist mit 150 % begrenzt.

Der LTI-Zielbetrag entspricht dem Betrag des variablen Vergütungselements bei einer Zielerreichung von 100 %. Für das LTI-Programm 2024 wurde der LTI-Zielbetrag mit 125 % der Fixvergütung des CEO und 100 % der Fixvergütung für alle anderen Vorstandsmitglieder festgesetzt. Die LTI-Zielbeträge werden zu Beginn der Performanceperiode mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 60 Handelstage in eine Anzahl an Aktienäquivalenten umgerechnet. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die Anzahl an zugeteilten Aktienäquivalenten mit der Gesamtzielerreichung multipliziert. Dies ergibt die endgültige Anzahl an Aktienäquivalenten. Mindestens 50 % der endgültigen Anzahl an Aktienäquivalenten muss in Aktien der Wienerberger AG ausgezahlt werden. Die übrige Auszahlung erfolgt in Aktien und/oder in bar.

Finanzielle Leistungskriterien des LTI-Programms 2024:

› **Relativer TSR** (Relativer Total Shareholder Return): Als Vergleichsgruppe für die relative TSR-Performance werden die Unternehmen des STOXX® Europe 600 Construction & Materials Index herangezogen. Der Relative TSR schafft einen Anreiz, die langfristige Ertragskraft des Unternehmens zu steigern und ist damit in direktem Einklang mit den Interessen der Aktionäre, indem er sich auf die langfristige Schaffung von Unternehmenswert konzentriert.

› Gewichtung: 20 %

› **ROCE vor Steuern** (Return on Capital Employed): Dieses Leistungskriterium ist für Wienerberger der wichtigste Leistungsindikator im Bereich des Wertmanagements. Die endgültige Zielerreichung wird auf der Grundlage des Durchschnitts der während des dreijährigen Leistungszeitraums ermittelten Vorsteuer-ROCE-Werte berechnet.

› Gewichtung: 40 %

Nachhaltigkeits-Performance-Kriterien für das LTI-Programm 2024:

Die folgenden Nachhaltigkeitsziele (Umwelt, Soziales, Governance und ESG-Ziele) wurden vom Wienerberger Nachhaltigkeitsprogramm 2023-2026 mit Fokus auf Umwelt- und Sozialziele abgeleitet:

› Intensität THG Emissionen Scope 1 & 2 (gegenüber Basisjahr 2020)

› Gewichtung 13,3 %

› 75% Umsatz mit Bauprodukten die zur Errichtung von Netto-Null-Gebäuden beitragen

› Gewichtung: 13,3 %

› Reduktion von Scope 3-Emissionen (gegenüber Basisjahr 2022)

› Gewichtung: 13,3 %

Die relevanten finanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Leistungsziele und deren Gewichtung wurden vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss in Abstimmung mit dem Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss innerhalb der in der Vergütungspolitik 2024 vorgegebenen Bandbreiten festgelegt, mit dem Vorstand besprochen und dann dem Plenum des Aufsichtsrats zur Verabschiedung vorgelegt. Die Ziele wurden auf der Grundlage aller zum Zeitpunkt der Verabschiedung verfügbaren Informationen festgelegt. Darüber hinaus wurde ein Zielkorridor mit Ober- und Untergrenzen definiert. Die Leistungsziele, die den einzelnen Messgrößen zugeordnet sind, wurden prospektiv vor der Hauptversammlung 2024 offengelegt und sind auf der Website des Unternehmens (wienerberger.com) abrufbar.

Im Jahr 2024 wurde ein Betrag von €763 tausend für den LTI 2024 rückgestellt. Der finale Grad der Zielerreichung kann erst nach dem Ende der dreijährigen Performanceperiode festgestellt werden. Tabelle 4 zeigt die jeweiligen Zielgrößen und deren Gewichtung für den LTI 2024.

Tabelle 4: Zielgrößen für LTI 2024 in 2024

Zielgröße	Gewichtung	Mindest- zielerreichung	100 % Zielerreichung	Maximal- zielerreichung
LTI 2024				
Relative total shareholder return	20 %	25,0 %	50,0 %	≥75,0 %
ROCE	40 %	14,0 %	17,0 %	17,5 %
Intensität THG Emissionen Scope 1+2	13,3 %	-22,0 %	-25,0 %	-26,0 %
Umsatz aus Bauprodukten, die zur Errichtung von Netto-Null-Gebäuden beitragen	13,3 %	73,0 %	75,0 %	76,0 %
Reduktion von Scope 3 Emissionen	13,3 %	-7,0 %	-10,0 %	-11,0 %

LTI-Programm 2022-2023:

Die LTI-Programme für die Jahre 2022 und 2023 folgen der im Jahr 2020 genehmigten Vergütungspolitik und bleiben innerhalb der definierten Leistungs- und Abrechnungszeiträume in Kraft.

Die Tabellen 5 und 6 zeigen den Grad der Zielerreichung für die LTI-Programme 2023 und 2022 und die Tabelle 7 zeigt die im Geschäftsjahr 2024 aus dem Grad der Zielerreichung für LTI 2023 und LTI 2022 resultierenden erworbenen Ansprüche. Während des dreijährigen Leistungszeitraums erfolgt die Zuteilung der Ansprüche aufgrund der Zielerreichung. Die tatsächliche Auszahlung erfolgt nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums zu mindestens 50 % in wienerberger Aktien und zu nicht mehr als 50 % in bar. Die Auszahlung aus dem LTI 2022 erfolgt in 2025 und aus dem LTI 2023 im Jahr 2026. Die Berechnung der Aktienkomponente erfolgt auf der Grundlage des durchschnittlichen Aktienkurses während der letzten 20 ATX-Handelstage des Leistungszeitraums. Die Vorstandsmitglieder teilen wienerberger innerhalb von 14 Tagen nach Verfügbarkeit des Prüfberichts des Wirtschaftsprüfers über das letzte Finanzjahr der LTI-Leistungsperiode den gewünschten Aktienanteil für den Anteilsübertrag des erworbenen Anspruchs (der mindestens 50 % betragen muss), mit.

Der Gesamtbetrag der in Verbindung mit dem LTI 2021 übertragenen Aktien betrug 31.023 Aktien. Die Aktien wurden zu einem berechneten Kurs von €28.50 pro Aktie im April 2024 für die Übertragung bereitgestellt. Diese teilen sich auf in 13.494 Aktien für Heimo Scheuch, 5.591 für Gerhard Hanke, 5.886 Aktien für Solveig Menard-Galli und 6.052 Aktien für Harald Schwarzmayr. Diese Aktien sind im Gesamtbetrag der von Vorstandsmitgliedern gehaltenen Aktien in Tabelle 12 enthalten. Der Gesamtbetrag der in Verbindung mit dem LTI 2022 zu übertragenden Aktien beträgt 23.343 und wird zu einem berechneten Kurs von €26.68 pro Aktien bis spätestens 8. Mai 2025 zur Übertragung vorbereitet. Im Rahmen der Jahreshauptversammlung für das Geschäftsjahr 2025 wird darüber berichtet werden. Da die Zielerreichung auf Basis einer Barauszahlung festgelegt wurde und das Umtauschverhältnis für den Aktienanteil daher erst zu einem späteren Zeitpunkt definiert wird, wurde der Barbetrag als beizulegender Zeitwert zugrunde gelegt.

Tabelle 5: Zielerreichung für LTI 2023 in 2024

Zielgröße	Gewichtung	Mindest- zielerreichung	100 % Zielerreichung	Maximal- zielerreichung	Tatsächliche Zielerreichung in 2024	
LTI 2023						
Relative total shareholder return	33 %	25,0 %	50,0 %	≥75,0 %	< 25 %	0 %
ROCE ¹⁾	33 %	11,0 %	11,5 %	12,0 %	< 11 %	0 %
ESG – CO ₂ -Emissionsreduktion	33 %	14,5 %	15,0 %	15,5 %	18,5 %	>150 %

Tabelle 6: Zielerreichung für LTI 2022 in 2024

Zielgröße	Gewichtung	Mindest- zielerreichung	100 % Zielerreichung	Maximal- zielerreichung	Tatsächliche Zielerreichung in 2024	
LTI 2022						
Relative total shareholder return	33 %	25,0 %	50,0 %	≥75,0 %	< 25 %	0 %
ROCE ¹⁾	33 %	11,0 %	11,5 %	12,0 %	< 11 %	0 %
ESG – CO ₂ -Emissionsreduktion	33 %	10,0 %	11,7 %	12,3 %	18,5 %	>150 %

1) Die ROCE-Ziele für den LTI 2022 und 2023 wurden basierend auf ROCE nach Steuern festgesetzt. Die Berechnung der Zielerreichung für diese LTI-Programme erfolgt daher weiterhin auf Basis des ROCE nach Steuern.

Tabelle 7: Erworbene Ansprüche auf LTI 2022 und LTI 2023 zum 31.12.2024

in EUR	Bemessungs- grundlage ¹⁾	Erworbener Anspruch 2022 ²⁾	Erworbener Anspruch 2023 ²⁾	Erworbener Anspruch 2024 ²⁾	Summe nach Cap	Cap ³⁾
2023						
Heimo Scheuch	1.099.202		400.414	206.839	607.253	1.923.604
Gerhard Hanke	522.996		191.406	98.413	289.820	784.494
Solveig Menard-Galli	511.874		189.394	96.320	285.714	767.811
Harald Schwarzmayr	535.138		194.938	100.698	295.636	802.707
Gesamt	2.669.210		976.152	502.271	1.478.423	4.278.616
2022						
Heimo Scheuch	1.099.202	472.433	446.269	244.764	1.163.465	1.923.604
Gerhard Hanke	522.996	204.444	213.326	116.458	534.228	784.494
Solveig Menard-Galli	511.874	204.444	211.083	113.981	529.508	767.811
Harald Schwarzmayr	535.138	204.444	217.262	119.161	540.868	802.707
Gesamt	2.669.210	1.085.766	1.087.940	594.363	2.768.069	4.278.616

1) Bemessungsgrundlage ist das jeweils letzte nach Inflationsanpassung geltende Jahresbruttogehalt // 2) Max. 1/3tel des Höchstbetrages pro Jahr, Auszahlung im Jahr 2025 für LTI 2022 und 2026 für den LTI 2023, mind. 50 % in Aktien // 3) Höchstbetrag bei maximaler Zielerreichung für den LTI 2022 und 2023.

Für das Geschäftsjahr 2024, das die LTI 2022, LTI 2023 und LTI 2024 umfasst, wurde im Berichtsjahr ein Aufwand einschließlich Nebenkosten von € 2.023 verbucht, wovon 62 % für den Aktienanteil im Eigenkapital und 38 % für den Baranteil als Rückstellung erfasst wurden.

Langfristige aktienbasierte Vergütung 2020 für den Vorstandsvorsitzenden

Bezüglich der dem Vorstandsvorsitzenden 2020 gewährten langfristigen Vergütung werden die eine aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich darstellenden Performance Share Units (PSUs) zu jedem Abschlussstichtag des jeweiligen Finanzabschlusses zu ihrem beizulegenden Zeitwert bewertet. Die langfristige aktienbasierte Vergütung 2020 für den Vorstandsvorsitzenden wird von der Vergütungspolitik 2024 nicht beeinflusst. Auf der Grundlage der Zielerreichung wurde die Gesamtzahl der PSUs mit 116.035 festgelegt. Die Anzahl der PSUs wurde mit dem beizulegenden Zeitwert pro PSU und dem Anteil am Erdienungszeitraum (5 Jahre) multipliziert.

Auf Basis vorläufig ermittelter Werte wurde hierfür im Berichtsjahr ein Aufwand von € 305 Tausend plus Lohnnebenkosten von € 27 Tausend, somit insgesamt € 332 Tausend verbucht und als Rückstellung ausgewiesen. Der ausgewiesene Aufwand berücksichtigt somit nicht nur den erdienten Anspruch im Leistungszeitraum, sondern auch die Steigerung des Zeitwerts der 2021, 2022 und 2023 erdienten Ansprüche.

Tabelle 8: 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

Überblicksdarstellung der wiederkehrenden Vergütungskomponenten 2023 und 2024

In Tabelle 9 sind die von den Vorstandsmitgliedern in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 erhaltenen, wiederkehrenden Vergütungskomponenten zusammengefasst. Die Vorstandsmitglieder erwarben Ansprüche in einer Gesamthöhe von 8.166.767 € (2023: 10.164.056 €), inklusive fixe Vergütungskomponenten, freiwillige beitragsorientierte Pensionsvereinbarungen, Nebenleistungen und variable Vergütungskomponenten (STI, LTI).

Der Dienstvertrag mit einem Vorstandsmitglied wurde auf Wunsch des Vorstandsmitglieds einvernehmlich mit Wirkung zum 31. Dezember 2024 beendet. Das Vorstandsmitglied hatte Anspruch auf eine Abfertigung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (§ 23 AngG) in Höhe von € 463 Tausend. Die Auszahlung erfolgte im Jänner 2025. Beim STI-Bonus, der sich auf eine bereits abgeschlossene Periode bezieht, zum Zeitpunkt der Auszahlung aber noch nicht fällig war, wurde vertragskonform jener Grad der Zielerreichung der Berechnung zugrunde gelegt, der dem arithmetischen Mittel der letzten drei Jahre vor der Beendigung des Dienstverhältnisses entspricht. Die damit verknüpfte variable Vergütung wurde im Jänner 2025 ausgezahlt. Offene Ansprüche aus vorangehenden LTI-Programmen (unter der Geltung der Vergütungspolitik 2020) werden entsprechend den vertraglichen Regelungen ausbezahlt werden. Die Zielerreichung für den LTI 2024 kann erst nach Ende der Performanceperiode - in 2027 - gemessen werden. Der LTI 2024 wird nur

für die Zeit der Leistungserbringung anteilig verteilt, das heißt nur für das Jahr 2024.

Das Verhältnis des erworbenen Fixvergütungsanspruchs zur variablen Vergütung lag im Geschäftsjahr 2024 bei 45 %/55 % für Heimo Scheuch, 48 %/52 % für Gerhard Hanke, 36 %/64 % für Solveig Menard-Galli (beeinflusst durch die Abfertigungszahlung) und 48 %/52 % für Harald Schwarzmayr.

Tabelle 9: Übersicht der wiederkehrenden Vorstandsvergütungskomponenten 2023 und 2024 (gewährte und geschuldete Bruttobeträge in €)

Vorstandsmitglied, Position	Jahr	Fixe Vergütungskomponenten			Variable Vergütungskomponenten				Auszahlungs-beträge Gesamt	
		Fix- vergütung	Pensions- kassen- beiträge	Neben- leistun- gen*	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Langfristige variable Vergütung (LTI)	LTI 2020	Abferti- gung		Gesamt
Heimo Scheuch CEO	2024	1.099.202	435.763	10.160	715.544	832.326	304.933		3.397.929	3.485.035
	2023	1.050.748	411.004	10.363	971.112	1.558.509	699.637		4.701.373	1.995.613
Gerhard Hanke CFO	2024	520.037	108.006	13.046	340.453	342.086			1.323.627	1.570.406
	2023	496.239	104.436	13.046	464.212	745.000			1.822.933	956.239
Solveig Menard-Galli COO East	2024	505.499	105.825	11.674	668.849	334.812		462.739	2.089.398	2.713.475
	2023	481.142	102.171	12.046	459.331	723.231			1.777.922	941.142
Harald Schwarzmayr COO West	2024	535.138	110.271	12.023	348.357	350.023			1.355.812	1.642.382
	2023	511.548	106.732	12.023	472.778	758.747			1.861.829	971.548
	2024	2.659.876	759.865	46.903	2.073.203	1.859.248	304.933	462.739	8.166.767	9.411.297
Summe	2023	2.539.677	724.344	47.478	2.367.433	3.785.487	699.637		10.164.056	4.864.542

*) Nebenleistungen beinhalten Dienstwagen und Versicherung

Leistungsbezogene Vergütung in den vergangenen Jahren

Tabelle 10 gibt einen Überblick über die folgenden Aspekte:

- › Das Verhältnis der erworbenen Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2024 zur Geschäftsentwicklung seit 2021.
- › Der Rückgang der erworbenen Gesamtvergütung ist auf eine geringere Zielerreichung bei den kurzfristigen und langfristigen variablen Komponenten zurückzuführen, was das herausfordernde Marktumfeld im Jahr 2024 widerspiegelt. Die tatsächliche Auszahlung im Jahr 2024 im Vergleich zu 2023 zeigt einen Anstieg von 75 % für Heimo Scheuch, 64 % für Gerhard Hanke, 188 % für Solveig Menard-Galli und 69 % für Harald Schwarzmayr. Die Steigerung der ausbezahlten Vergütung im Jahr 2024 verglichen zu 2023 ist hauptsächlich auf den schrittweisen Aufbau der Ansprüche gemäß dem LTI-Plan 2021-2023 zurückzuführen. 2024 gelangte erstmals ein LTI-Programm (LTI 2021) zur Auszahlung.
- › Die Entwicklung der jährlichen Vergütung (einschließlich Nebenleistungen) des CEO im Verhältnis zum Durchschnitt und zum Mittelwert der Vergütung eines Vollzeitmitarbeiters (Arbeiter und Angestellte) von 84.434 € bzw. 67.094 €.
- › Je nach geltendem Kollektivvertrag und der individuellen Einstufung hatten alle österreichischen Mitarbeitenden Anspruch auf eine Erhöhung des Grundgehalts zwischen 4 % und 8 % im Vergleich zu 2023. Die Fixvergütung des CEO stieg um 4,6 % im Vergleich zu 2023.

Tabelle 10: Vergleichende Übersicht der verdienten Gesamtvergütung und der Performance des Unternehmens in den vergangenen Geschäftsjahren (Bruttobeträge in €)

Jährliche Veränderung in %	2024 vs. 2023	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	Basis ¹⁾
Gesamtvergütung					
Vorstandsmitglieder					
Heimo Scheuch	-28 %	26 %	-47 %	470 %	4.701.373
Gerhard Hanke	-27 %	29 %	61 %	n/a	1.822.933
Solveig Menard-Galli ²⁾	18 %	26 %	21 %	46 %	1.777.922
Harald Schwarzmayr	-27 %	32 %	22 %	189 %	1.861.829
Unternehmensperformance					
Operatives EBITDA	-6 %	-21 %	47 %	20 %	810.8 Mio. €
Profit after tax	-75 %	-41 %	82 %	>100 %	335.1 Mio €
ROCE ⁴⁾	-480 bps	-680 bps	590 bps	330 bps	14,30 %
Ausbezahlte Vergütung des CEO im Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung eines vollzeitäquivalenten wienerberger Mitarbeiters					
CEO/Mitarbeiter Ratio (Durchschnitt) ³⁾	41	24	24	51	84.434
CEO/Mitarbeiter Ratio (Median) ³⁾	52	30	30	51	67.094

1) Basis für die Berechnung ist die Gesamtvergütung des Vorjahres, dh für 2024 ist die Basis die Vergütung 2023. ROCE 2023 wurde auf einen pre-tax ROCE umgerechnet. // 2) Der Anstieg resultiert aus der Abfertigung laut Austrittsvereinbarung. // 3) Berechnung auf Basis der Vergütung der Dienstnehmer in Österreich (Arbeiter und Angestellte) // 4) In 2024 wurde der ROCE auf pre-tax geändert, um eine bessere Vergleichbarkeit mit der Peer-Group zu ermöglichen.

Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

Aktienbesitzerfordernis

Für alle Vorstandsmitglieder bestehen Aktienbesitzerfordernisse (sog. Share Ownership Guidelines; SOG), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, ein angemessenes Eigeninvestment an Aktien der Wienerberger AG zu akkumulieren und diese Aktien bis zu ihrem Ausscheiden aus der Gesellschaft zu halten. Die Verpflichtung (SOG-Ziel) ist als Prozentsatz des jährlichen Grundgehalts (brutto) definiert und beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 200 %, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 %.

Rückforderungsklauseln und Malus

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 übertreten 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. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat in vorab definierten Fällen die Möglichkeit, noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zu reduzieren („Malus“).

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 durch den genannten Personenkreis (ohne Vorsatz oder wissentliche Pflichtverletzung) entstehen. Für die versicherten Organe und Angestellten von wienerberger besteht kein Selbstbehalt.

Nebenleistungen

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

Abfertigungen

Zwei Mitglieder des Vorstands haben zum Ende ihres Dienstverhältnisses Anspruch auf freiwillige Abfertigung analog zu den Bestimmungen des österreichischen Rechts. Dieser Bezug errechnet sich entsprechend den nationalen rechtlichen Vorgaben aus der Gesamtvergütung sowie der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Demnach entspricht die Abfertigung maximal dem Betrag der Vergütung für ein Jahr (einschließlich Fixgehalt und sämtlichen variablen Vergütungselementen auf Durchschnittsbasis). Der nationalen Gesetzeslage entsprechend ist die Gesellschaft außerdem verpflichtet, monatlich 1,53 % der monatlichen Bruttovergütung eines jeden Vorstandsmitglieds an eine externe betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse (MVK) zu überweisen. Im Geschäftsjahr 2024 betrug die Rückstellung für Abfertigungsansprüche 1.235.704 € (2023: 1.220.555 €) und bezog sich zum Teil auf zwingende Ansprüche gemäß den nationalen rechtlichen Vorgaben. Der Betrag stieg im Vergleich zum Vorjahr nur leicht an, da die Verwendung und Allokation in fast derselben Höhe erfolgte.

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 28-30 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 Senior Management von wienerberger 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 an einem LTI-Programm teil. Sowohl die kurzfristige als auch die langfristige Vergütungskomponente ist mit vereinbarten Höchstwerten gedeckelt.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

Im Jahr 2024 haben alle Vorstandsmitglieder an dem im Jahr 2019 in Österreich eingeführten Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilgenommen. Das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm umfasste im Jahr 2024 neben Österreich auch die Länder Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Großbritannien, Indien, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Norwegen, Schweden, Slowakei,

Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und die USA. 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 nutzen zu können.

Berücksichtigung der Mitarbeitersicht

Bei der Festlegung der Vergütung für Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Nominierungs- und 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.

III. Aufsichtsratsvergütung

Die 155. ordentliche Hauptversammlung hat die Vergütungspolitik 2024 für den Aufsichtsrat der Wienerberger AG verabschiedet, welche für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats eine neue Vergütungsstruktur vorsieht.

Der Aufsichtsrat hat bei der Ausarbeitung der Vergütungspolitik darauf geachtet, ein transparentes und nachvollziehbares Modell im Sinne der Interessen der Aktionäre und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zu schaffen. Das neue Vergütungsschema für den Aufsichtsrat wurde auch mit Aktionären und Stimmrechtsberatern besprochen, um Feedback einzuholen und die Vergütungsgrundsätze noch stärker an Markterwartungen und Aktionärsinteressen auszurichten.

Ab dem Geschäftsjahr 2024 setzt sich die Vergütung für den Aufsichtsrat wie folgt zusammen.

Die Vergütung gliedert sich in eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen. Die nachfolgend genannten Beträge sind Bruttobeträge, die keiner Indexierung unterliegen.

- › Die **jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat** hängt von der Funktion des Mitglieds ab:
 - › Für die/den Vorsitzende/n des Aufsichtsrats: 213.750 €
 - › Für die/den stellvertretende/n Vorsitzende/n des Aufsichtsrats: 133.000 €
 - › Für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats: 95.000 €

Ein Betrag in Höhe von 20 % der jährlichen Bruttofixvergütung sind in Aktien der Gesellschaft zu investieren. Diese Aktien unterliegen einer Haltefrist bis zum Ende der jeweiligen Funktionsperiode als Mitglied des Aufsichtsrats. Auf diese Weise baut jedes Aufsichtsratsmitglied einen nachhaltigen Bestand an Aktien der Gesellschaft auf, wodurch zusätzliche Anreize gesetzt werden, im Sinne der langfristigen Entwicklung von wienerberger zu agieren.

- › Die **jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen** hängt ebenfalls vom Verantwortungsbereich des Mitglieds ab:
 - › Prüfungs- & Risikoausschuss:
 - › Für die/den Vorsitzende/n: 54.000 €
 - › Für einfache Mitglieder: 31.000 €
 - › Übrige Ausschüsse:
 - › Für die/den Vorsitzende/n: 35.000 €
 - › Für einfache Mitglieder: 30.000 €

Die Ausschussvergütung ist auf eine Ausschussmitgliedschaft beschränkt und steht auch bei einer Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen nur einmalig zu. Es wird jeweils die am höchsten dotierte Ausschussmitgliedschaft vergütet. Die Auszahlung der Ausschussvergütung erfolgt vollständig in bar.

Es werden keine Vergütungsbestandteile gewährt, die an die von der Gesellschaft erzielten Wirtschaftsergebnisse gebunden ist. Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Leistungen oder Pensionsvereinbarungen und sind nicht zur Teilnahme am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm der Gesellschaften berechtigt. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Anspruch auf Ersatz seiner nachweislichen Barauslagen im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit im Aufsichtsrat der Wienerberger AG entsprechend den Bestimmungen der Satzung der Gesellschaft.

Das oben dargelegte Vergütungsmodell gilt nur für von der Hauptversammlung gewählte oder von Aktionären entsandte Aufsichtsratsmitglieder und nicht für vom Betriebsrat entsandte Aufsichtsratsmitglieder. Vom Betriebsrat entsandte Aufsichtsratsmitglieder werden entsprechend ihrer Dienstverträge entlohnt und haben gemäß Österreichischem Recht nur Anspruch auf Ersatz ihrer angemessenen Barauslagen.

wienerberger hat unter Berücksichtigung des jeweiligen Risikoszenarios des Konzerns für alle Mitglieder des Aufsichtsrats eine branchenübliche Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Die Gesellschaft hat darüber hinaus zu Gunsten ihrer Aufsichtsratsmitglieder eine branchenübliche Rechtsschutzversicherung abgeschlossen.

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 belief sich auf 1.068.750 € (2023: 889.795 €).

Für Leistungen außerhalb des Rahmens der genannten Aufsichtsrats Tätigkeit, 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 von wienerberger tätig sind, werden zu fremdüblichen Konditionen abgewickelt. Informationen zu Organgeschäften sind im Anhang zum Konzernabschluss unter Punkt 36. Geschäftsbeziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen enthalten.

Tabelle 11: Überblicksdarstellung der gesamten Aufsichtsratsvergütung in den Jahren 2023 und 2024

Aufsichtsratsvergütung in EUR	2023			2024		
	Fixvergütung Aufsichtsrat	Fixvergütung Ausschuss- tätigkeit	Gesamt- vergütung	Fixvergütung Aufsichtsrat ⁴⁾	Fixvergütung Ausschuss- tätigkeit	Gesamt- vergütung
Peter Steiner	170.000	30.000	200.000	213.750	35.000	248.750
Myriam Meyer	105.000	30.000	135.000	133.000	35.000	168.000
Katrien Beuls ²⁾	52.822	13.205	66.027	95.000	31.000	126.000
Thomas Birtel	80.000	20.000	100.000	95.000	30.000	125.000
Effie K. Datson ²⁾	52.822	13.205	66.027	95.000	31.000	126.000
David Davies ¹⁾	80.000	40.000	120.000	95.000	54.000	149.000
Marc Grynberg	80.000	20.000	100.000	95.000	31.000	126.000
Peter Johnson ³⁾	27.397	6.849	34.247	-	-	-
Regina Prehofer ³⁾	27.397	6.849	34.247	-	-	-
Oswald Schmid ³⁾	27.397	6.849	34.247	-	-	-
Summe	702.836	186.959	889.795	821.750	247.000	1.068.750

1) Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses // 2) Seit 5. Mai 2023 im Aufsichtsrat // 3) Bis 5. Mai 2023 im Aufsichtsrat // 4) Ein Betrag in Höhe von 20% der jährlichen Bruttofixvergütung sind in Aktien der Gesellschaft zu investieren.

IV. 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 Website des Unternehmens (www.wienerberger.com) offengelegt.

Im Jahr 2024 erwarben Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands insgesamt 51.351 wienerberger Aktien. Es wurden keine Verkäufe getätigt. Mit Ende 2024 befanden sich insgesamt 355.795 wienerberger Aktien im Besitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern.

Tabelle 12: Aktienbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

Aktienbesitz in Stück		31.12.2023 ⁶⁾	Kauf	31.12.2024
Vorstand	Heimo Scheuch ¹⁾	224.380	16.401	240.781
	Gerhard Hanke ¹⁾	10.642	10.498	21.140
	Solveig Menard-Galli ¹⁾	9.942	6.293	16.235
	Harald Schwarzmayr ¹⁾	13.842	8.459	22.301
Aufsichtsrat	Peter Steiner	21.280	4.000	25.280
	Myriam Meyer	1.000	-	1.000
	Katrien Beuls ²⁾	-	-	-
	Thomas Birtel	5.000	-	5.000
	Effie K. Datson ^{2) 6)}	1.800	-	1.800
	David Davies	11.480	5.700	17.180
	Marc Grynberg	5.000	-	5.000
	Claudia Schiroky ^{3) 4)}	78	-	78
	Gerhard Seban ³⁾	-	-	-
	Wolfgang Wallner ³⁾	-	-	-
Summe		304.444	51.351	355.795

1) Beinhaltet auch Aktien, die im Rahmen eines Belegschaftsaktienprogramms iSd Art. 19 Abs. 6 lit e der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 erworben wurden // 2) Im Aufsichtsrat seit 5. Mai 2023 // 3) Arbeitnehmervertreter // 4) 17 Stückaktien wurden im Rahmen eines Belegschaftsaktienprogramms iSd Art. 19 Abs. 6 lit e der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 erworben // 5) Abzüglich des Aktienbestands von ehemaligen Mitgliedern des Aufsichtsrats, die am 5. Mai 2023 ausgeschieden sind // 6) Sämtliche Aktien wurden bereits vor der Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied erworben

V. Feedback von Aktionären

Der Vergütungsbericht 2023 wurde von der 155. o. Hauptversammlung am 7. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 92,22 % der gültig abgegebenen Stimmen (exkl. Stimmenthaltungen), die ca. 57 % des bei der Abstimmung vertretenen Aktienkapitals entsprachen, angenommen. Trotz der hohen Zustimmung zum Vergütungsbericht hat wienerberger die Abstimmungsergebnisse und das von Stimmrechtsberatern und institutionellen Investoren erhaltene Feedback evaluiert, um festzustellen, ob es hinsichtlich der angewandten Praktiken und der Offenlegungen von wienerberger Bereiche mit Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Diese Evaluierung hat wienerberger veranlasst, laufende Verbesserungen der Herangehensweise an das Vergütungsthema vorzunehmen.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat standen im Jahr 2024 in ständigem und umfassendem Austausch mit Aktionären und Stimmrechtsberatern, um sicherzustellen, dass deren Input in der neuen Vergütungspolitik, einschließlich der herangezogenen Leistungsparameter und der Gewichtung derselben, reflektiert wird, die der o. Hauptversammlung 2025 zur Abstimmung vorgelegt wird.

Wien, am 27. März 2025

Heimo Scheuch
Vorstandsvorsitzender
der Wienerberger AG

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 31.12.2024

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 31.12.2024 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 31.12.2024 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 Vorstandes und Aufsichtsrats

- › Einsichtnahme in die Vergütungspolitik 2020 sowie 2024, ergänzende Aufsichtsratsprotokolle (zB Vergütungsausschuss)
- › 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 31.12.2024 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 beigelegten Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe (AAB 2018) zugrunde liegen.

Unsere Haftung ist auf Schadenersatzansprüche, die auf einem zumindest grob fahrlässigen Verhalten 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 vereinbarten 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, 27. März 2025

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Marieluise Krimmel
Wirtschaftsprüferin

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

