



VERGÜTUNGSPOLITIK

für den Vorstand
der Wienerberger AG ab 2024

EINLEITUNG

Die bisherige Vergütungspolitik (im Folgenden „Vergütungspolitik 2020“ oder „Politik 2020“) für den Vorstand der Wienerberger AG (im Folgenden „Wienerberger“ oder die „Gesellschaft“) wurde am 5. Mai 2020 von der 151. ordentlichen Hauptversammlung gebilligt. Sie ist seither für alle Vorstandsmitglieder in Kraft.

Im Geschäftsjahr 2023 hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss die Vergütungspolitik, unterstützt durch einen unabhängigen Corporate Governance Berater, intensiv überprüft. Dabei stand vor allem die weitere Optimierung der Anreizwirkung im Vordergrund, die von der variablen Vergütung in Bezug auf die Verwirklichung strategischer Ziele und die Schaffung langfristiger Verhaltensanreize für die nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgeht. Auch die grundsätzlichen Erwartungen des Kapitalmarkts sowie das von den Aktionären der Wienerberger geäußerte Feedback zur Vergütungspolitik 2020 wurden bei der Überprüfung mit einbezogen.

Auf Basis der Ergebnisse der Überprüfung hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss einen Vorschlag zur Überarbeitung der Vergütungspolitik 2020 erarbeitet. Die überarbeitete Vergütungspolitik (im Folgenden auch „Vergütungspolitik“ oder „Politik“) wurde auf Vorschlag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses vom Aufsichtsrat am 18. Dezember 2023 beschlossen. Die überarbeitete Vergütungspolitik für den Vorstand wird der 155. Hauptversammlung der Wienerberger AG am 07. Mai 2024 im Einklang mit § 78b Abs. 1. AktG zur Abstimmung vorgelegt. Sie tritt rückwirkend zum 1. Januar 2024 für alle amtierenden und neu zu bestellenden Vorstandsmitglieder in Kraft. Die aktuell laufenden Vorstandsansetzungsverträge sowie die Vergütungspolitik 2020, vor allem was die laufenden LTI-Programme, die im Rahmen der Vergütungspolitik 2020 vereinbart wurden, betrifft, bleiben von der nunmehr überarbeiteten Vergütungspolitik unberührt. Die wesentlichen Änderungen im Vergleich zur Vergütungspolitik 2020 sowie der Hintergrund dieser Änderungen werden im Abschnitt 3 erläutert.

Die Vergütungspolitik bildet den Rahmen für den Aufsichtsrat und den Nominierungs- und Vergütungsausschuss bei der konkreten Ausgestaltung der Vorstandsvergütung. Sie definiert zusammenfassend die bei der Festsetzung der Vergütung für den Vorstand geltenden Grundsätze, die verschiedenen Komponenten der Vergütung sowie die Voraussetzungen und die für den Erwerb des Anspruchs auf diese Komponenten definierten Leistungskriterien. Sie legt außerdem den Anteil der einzelnen Komponenten an der Gesamtvergütung fest, die Vorstandsmitgliedern gewährt werden können. Schließlich erläutert die Politik die bei der Erstellung angewandten sowie im Falle einer Überarbeitung und Änderung der Vergütungspolitik anzuwendenden Verfahren.

1. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Wie im Aktiengesetz festgelegt, ist der Aufsichtsrat der Gesellschaft für die Erstellung einer Vergütungspolitik für den Vorstand verantwortlich. Der Aufsichtsrat hat die Erarbeitung des Entwurfs der Vergütungspolitik an seinen Nominierungs- und Vergütungsausschuss delegiert. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss erteilt danach eine Empfehlung zur Vergütungspolitik an den Aufsichtsrat. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft bei Bedarf – zumindest jedoch in jedem dritten Geschäftsjahr – die Vergütungspolitik des Vorstands, wobei unter anderem die wirtschaftliche Lage und die Strategie des Unternehmens sowie Veränderungen und Trends bei internationalen und nationalen Corporate Governance Standards berücksichtigt werden. Im Bedarfsfall werden dabei externe Berater zur Unterstützung herangezogen, wobei jeweils auf die Vermeidung von Interessenkonflikten geachtet wird. Nach einer derartigen Überprüfung kann der Nominierungs- und Vergütungsausschuss dem Aufsichtsrat eine Änderung der Vergütungspolitik empfehlen. Im Falle der Annahme durch den Aufsichtsrat wird jede Änderung der Vergütungspolitik den Aktionären der Gesellschaft zur Beschlussfassung durch die Hauptversammlung vorgelegt.

Die Vergütungspolitik wird umgesetzt, indem die fixen und variablen Vergütungselemente der einzelnen Vorstandsmitglieder durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss festgelegt werden. Zudem erfolgt die Umsetzung der Vergütungspolitik kontinuierlich durch die jährliche, strategiekonforme Zielfestlegung für die variablen Vergütungselemente.

Für die Vermeidung von Interessenkonflikten gelten die allgemeinen für den Aufsichtsrat definierten Vorgaben. Danach haben alle Mitglieder des Aufsichtsrats jeden Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich bei Beschlussfassung gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten. Dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss gehören ausschließlich unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats an.

2. GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Bei der Festsetzung der Vergütungspolitik werden insbesondere die nachfolgenden Grundsätze berücksichtigt:

> **Strategiebezug**

Die Vergütungspolitik des Vorstands leistet durch ihre Steuerungswirkung einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Strategie und fördert die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Zu diesem Zweck werden wesentliche finanzielle Kennzahlen für die Umsetzung der Strategie – operatives EBITDA, Free Cashflow und ROCE – sowie strategische und ambitionierte Nachhaltigkeitsziele in den variablen Vergütungselementen verankert.

> **Langfristigkeit und Nachhaltigkeit**

Die Vergütungspolitik legt den Fokus auf nachhaltiges, langfristig orientiertes Handeln. Daher ist die variable Vergütung mehrheitlich langfristig ausgestaltet. Zudem werden Nachhaltigkeitsziele mit einer signifikanten Gewichtung sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen variablen Vergütung berücksichtigt.

➤ **Pay-for-Performance**

Die Vergütungspolitik ist darauf ausgerichtet, dass die Vergütung leistungsgerecht ausfällt. Dazu wird die Leistung des Vorstands anhand von ambitionierten und messbaren finanziellen Leistungskriterien und Nachhaltigkeitszielen bewertet, die aus der Strategie von Wienerberger abgeleitet sind.

➤ **Regulatorische Konformität**

Die Vergütungspolitik entspricht anerkannten nationalen und internationalen Standards der guten Unternehmensführung, einschließlich der Bestimmungen des Aktiengesetzes und der Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK). Die Vergütungspolitik wird transparent und verständlich dargestellt.

➤ **Angemessenheit und Wettbewerbsfähigkeit**

Ziel ist ein wettbewerbsfähiges Vergütungspaket, das die Strategie von Wienerberger optimal fördert und unterstützt. Der Aufsichtsrat will sicherstellen, dass qualifizierte Vorstandsmitglieder, die über die Erfahrung und das Fachwissen verfügen, das die Gesellschaft innerhalb ihrer Branche konkurrenzfähig macht, weltweit gewonnen, motiviert und gehalten werden können. Bei der Festlegung der Vergütung wird berücksichtigt, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur üblichen Vergütung in vergleichbaren Unternehmen steht. Die Vergütung soll dem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sowie auch der Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds entsprechen.

➤ **Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer**

Bei der Festlegung der Vergütung für Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss die Vergütungsregelungen anderer Mitarbeiter, einschließlich des Spitzenmanagements, um sicherzustellen, dass die Vergütungsregelungen für Vorstandsmitglieder im gruppenweiten Kontext konsistent und nachvollziehbar sind.

Zu diesem Zweck wird darauf geachtet, dass innerhalb der Gesellschaft eine durchgängige Leistungs- und Vergütungsphilosophie herrscht. Die angeführten Grundsätze der Vorstandsvergütung finden somit in angepasster Form auch für andere Mitarbeiter Anwendung. Grundsätzlich ist die Vergütungsstruktur innerhalb der Gesellschaft auf eine hohe Wettbewerbsfähigkeit innerhalb der Branche ausgelegt, was auch durch jährliche Gehaltsüberprüfungen sichergestellt wird. So besteht die Vergütung für weite Teile der Gesellschaft aus fixen und variablen Bestandteilen. Bei der Ausgestaltung der variablen Vergütung der Mitarbeiter wird auf eine möglichst hohe Konsistenz in der Anreizsetzung zur variablen Vergütung des Vorstands geachtet, beispielsweise bei der Auswahl der Leistungskriterien, damit die wesentlichen Ziele der Gesellschaft auch gemeinschaftlich verfolgt werden.

➤ **Berücksichtigung der Aktionärsinteressen**

Die langfristigen Interessen der Aktionäre sowie sonstiger Stakeholder wurden bei der Erstellung der Vergütungspolitik – insbesondere in der Ausgestaltung der leistungsbezogenen Vergütung – berücksichtigt. Rückmeldungen im Rahmen des regulären Dialogs mit den Aktionären tragen dazu bei, die Ausgestaltung der Vergütungspolitik stets zu verbessern.

3. DIE VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND DER WIENERBERGER AG

1. Zusammenfassung der Vergütungspolitik

Die wichtigsten Elemente der überarbeiteten Vergütungspolitik stellen sich zusammengefasst im Vergleich zu der bisherigen Vergütungspolitik wie folgt dar:

Vergütungspolitik für den Vorstand der Wienerberger AG		
Vergütungspolitik 2020		Vergütungspolitik ab 2024
Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütung		
<ul style="list-style-type: none"> Fixes, jährliches Grundgehalt Auszahlung in vierzehn Teilbeträgen 	Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Fixes, jährliches Grundgehalt Auszahlung in vierzehn Teilbeträgen
<ul style="list-style-type: none"> Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, insb. Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Versicherungen (Reise-, Unfall, Rechtsschutz- und D&O-Versicherung) 	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, insb. Bereitstellung eines Dienstwagens sowie Versicherungen (Reise-, Unfall, Rechtsschutz- und D&O-Versicherung) Im Einzelfall: Zahlungen zum Ausgleich von internationalen Versetzungen oder zum Ausgleich von Vergütungseinbußen bei der Erstbestellung
<ul style="list-style-type: none"> Anspruch auf eine beitragsorientierte Pensionskassenregelung 	Pensionsbeiträge	<ul style="list-style-type: none"> Anspruch auf eine beitragsorientierte Pensionskassenregelung
Variable, leistungsbezogene Vergütung		
<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Zielbonus Performanceperiode: 1 Jahr Leistungskriterien (Zielerreichung 0 % - 150 %): <ul style="list-style-type: none"> operatives EBITDA Free Cashflow Effizienzsteigerungsmaßnahmen Cap: 100 % des Grundgehalts 	kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Zielbonus Performanceperiode: 1 Jahr Leistungskriterien (Zielerreichung 0 % - 150 %): <ul style="list-style-type: none"> operatives EBITDA (40 % - 60 %) Free Cashflow (0 % - 20 %) Nachhaltigkeitsziele (20 % - 50 %) Cap: 150 % des Zielbetrags
<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Performance Cash Plan Performanceperiode: 3 Jahre Leistungskriterien (Zielerreichung 0 % - 150 %): <ul style="list-style-type: none"> Relativer Total Shareholder Return (1/3) (gegenüber ausgewählten Unternehmen des STOXX® Europe 600 Construction & Materials) ROCE(1/3) Nachhaltigkeitsziele (1/3) Cap: 175 % des Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 150 % für die übrigen Vorstandsmitglieder Mindestens 50 % der Auszahlung erfolgt in Aktien, die einer Haltefrist von zwei Jahren unterliegen 	langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Performance Share Plan Performanceperiode: 3 Jahre Leistungskriterien (Zielerreichung 0 % - 150 %): <ul style="list-style-type: none"> Relativer Total Shareholder Return (20 % - 40 %) (gegenüber den Unternehmen des STOXX® Europe 600 Construction & Materials) ROCE (20 % - 40 %) Nachhaltigkeitsziele (20 % - 40 %) Cap: 250 % des Zielbetrags (für die Barauszahlung) Mindestens 50 % der Auszahlung erfolgt in Aktien, die zur Erreichung des Aktienbesitzerfordernisses genutzt werden
Weitere Ausgestaltungsmerkmale		
--	Aktienbesitz-erfordernis	<ul style="list-style-type: none"> Aktienhalteverpflichtung: <ul style="list-style-type: none"> 200 % des Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden 100 % für die übrigen Vorstandsmitglieder
<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Reduktion (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütung im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses und im Falle von Compliance-Verstößen 	Malus- und Clawback-Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Reduktion (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütung im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses und im Falle von Compliance-Verstößen

Insgesamt erfolgt durch die Überarbeitung der Vergütungspolitik 2020

- > eine deutliche Stärkung des Pay-for-Performance-Zusammenhangs,
- > eine noch enger mit den strategischen Zielen, insbesondere den Nachhaltigkeitszielen, der Wienerberger AG verknüpfte Anreizwirkung,
- > eine wirksame Verknüpfung der Interessen des Vorstands und der Aktionäre sowie
- > eine noch marktüblichere und an den Erwartungen der Aktionäre angepasste Ausgestaltung.

Die Hintergründe der beschlossenen wesentlichen Anpassungen an der Vergütungspolitik 2020 werden nachstehend erläutert:

1.1. Überarbeitung der kurzfristigen variablen Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung sieht nunmehr neben den finanziellen Kennzahlen operatives EBITDA und Free Cashflow aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete Nachhaltigkeitsziele vor, um die Anreizwirkung zukünftig zusätzlich an der Nachhaltigkeitsstrategie der Wienerberger AG auszurichten.

Zur Erhöhung der Transparenz werden bei gleichzeitiger Wahrung der Flexibilität für den Nominierungs- und Vergütungsausschuss Bandbreiten für die Gewichtung der Leistungskriterien definiert.

Die Ermittlung der Zielerreichung wird vereinfacht. Zukünftig ist die Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien jeweils auf 0 % bis 150 % begrenzt, womit die bisherige Möglichkeit einer Übererfüllung einzelner Leistungskriterien (Zielerreichung oberhalb von 150 %) zum Ausgleich von Untererfüllungen entfällt. Ein Ausgleich zwischen den Zielerreichungen der einzelnen Leistungskriterien ist nicht mehr möglich.

1.2. Überarbeitung der langfristigen variablen Vergütung

Zur Erhöhung des Aktienbezugs der Vergütung sowie zur stärkeren Angleichung der Interessen des Vorstands und der Aktionäre ist die langfristige variable Vergütung zukünftig als Performance Share Plan mit dreijähriger Performanceperiode ausgestaltet. Zusätzlich wird die Ausrichtung der langfristigen variablen Vergütung auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gestärkt, indem die bisherige jährliche Messung der Zielerreichung sowie die jährliche Festschreibung des resultierenden anteiligen Anspruchs innerhalb der dreijährigen Performanceperiode aufgehoben wird. Stattdessen wird die Zielerreichung sowie der daraus resultierende Anspruch zukünftig erst nach Ende der gesamten dreijährigen Performanceperiode bemessen. Aktien, die im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung ausgezahlt werden, werden zukünftig zur Erfüllung der neu geschaffenen Aktienhalterverpflichtung herangezogen. Somit werden die Vorstandsmitglieder langfristig zu Aktionären der Gesellschaft. Zur Erhöhung der Flexibilität und Stärkung des Nachhaltigkeitsfokus werden die Leistungskriterien zukünftig jeweils innerhalb einer Bandbreite von 20 % bis 40 % gewichtet. Um den Vergleich der Kapitalmarktpformance im Vergleich zu relevanten branchenähnlichen Unternehmen zu erleichtern und besser nachvollziehbar zu machen, werden zukünftig für den relativen Total Shareholder Return alle Unternehmen des STOXX® Europe 600 Construction & Materials herangezogen.

Auch beim LTI wird die Ermittlung der Zielerreichung vereinfacht. Zukünftig ist die Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien auf jeweils 0 % bis 150 % begrenzt, womit die bisherige Möglichkeit einer Übererfüllung einzelner Leistungskriterien (Zielerreichung oberhalb von 150 %) zum Ausgleich von Untererfüllungen entfällt. Ein Ausgleich zwischen den Zielerreichungen der einzelnen Leistungskriterien ist somit nicht mehr möglich.

1.3. Abschaffung der Möglichkeit diskretionärer Vergütung

Bisher bestand die Möglichkeit, den Vorstandsmitgliedern in Ausnahmefällen eine zusätzliche diskretionäre Vergütung in Form von Einstellungsboni, Treueboni oder Vergütung für den Wechsel des Einsatzortes zu zahlen. Diese Möglichkeit wird in der Vergütungspolitik nun auf die Möglichkeit der Zahlung einer Kompensationszahlung zum Ausgleich verfallender Vergütungsansprüche sowie Zahlungen zum Ausgleich von internationalen Versetzungen begrenzt.

1.4. Einführung einer Aktienhalteverpflichtung

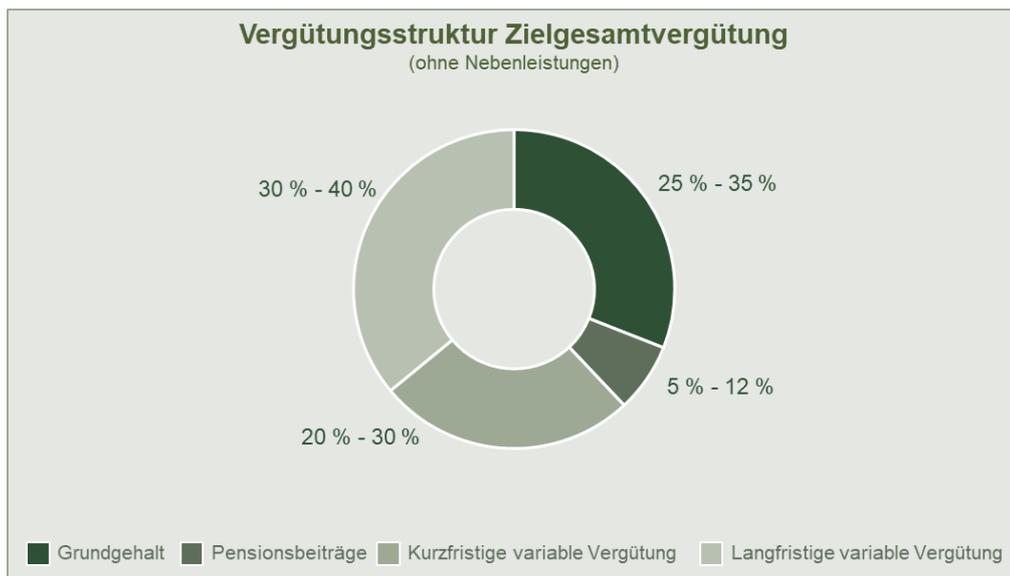
Mit der neuen Vergütungspolitik wird eine Aktienhalteverpflichtung für Vorstandsmitglieder in Höhe von 200% der Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 100 % der Grundvergütung für die Ordentlichen Mitglieder des Vorstands eingeführt. Damit sollen die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur der Gesellschaft gestärkt und die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre von Wienerberger stärker miteinander in Einklang gebracht werden.

2. Vergütungsstruktur

Die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder umfasst sowohl fixe Vergütungselemente – bestehend aus Grundgehalt, Nebenleistungen und Pensionsbeiträgen – sowie die Zielbeträge der variablen Vergütungselemente, bestehend aus der kurzfristigen variablen Vergütung und der langfristigen variablen Vergütung. Der Zielbetrag gibt jeweils die Höhe des variablen Vergütungsbestandteils bei einer Zielerreichung von 100 % an und wird in Prozent des Grundgehalts festgelegt.

Die Vergütung des Vorstands ist in hohem Maße leistungsabhängig. Dies wird durch den signifikanten Anteil der variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung sichergestellt. Zudem ist, gemäß den einschlägigen gesetzlichen Anforderungen und den Anforderungen des ÖCGK der Großteil der variablen Vergütung an die Erreichung ambitionierter langfristig orientierter Ziele geknüpft. Auf diese Weise setzt die Vergütungsstruktur langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Bei der Festlegung der Vergütung achtet der Nominierungs- und Vergütungsausschuss darauf, dass die Anteile der einzelnen Vergütungselemente grundsätzlich den nachfolgend dargestellten Bandbreiten entsprechen. Da die Nebenleistungen naturgemäß jährlichen Schwankungen unterliegen, sind diese in der Darstellung nicht berücksichtigt. Die Nebenleistungen tragen in der Regel etwa mit 1 - 3 % zur Zielgesamtvergütung bei.



3. Vergütungselemente

3.1. Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütung

3.1.1. Grundgehalt

Jedes Mitglied des Vorstands der Gesellschaft hat Anspruch auf eine fixe jährliche Vergütung. Gemäß den in Punkt 2. dargelegten Grundsätzen orientiert sich die fixe Vergütung am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich jedes einzelnen Vorstandsmitglieds entsprechend der bestehenden Aufgabenverteilung.

Der üblichen nationalen Praxis folgend, ist die fixe Vergütung in vierzehn Teilbeträge unterteilt und wird am Ende eines jeden Monats ausbezahlt.

3.1.2. Nebenleistungen

Die Nebenleistungen an Vorstandmitglieder bestehen insbesondere in der Zurverfügungstellung eines Sekretariats, eines Dienstwagens sowie von Mobilfunk- und anderen Kommunikationsmitteln, die jeweils auch für persönliche Zwecke verwendet werden können.

Ferner sind sämtliche Vorstandmitglieder unter einer gruppenweiten Versicherungspolize gegen Risiken im Zusammenhang mit Geschäftsreisen versichert. Diese umfasst eine Reiseversicherung, Reisegesundheits- und Rückholversicherung.

Des Weiteren besteht für sämtliche Vorstandmitglieder eine Unfallversicherung, eine Rechtsschutzversicherung sowie eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors and Officers-Versicherung; D&O-Versicherung) auf Kosten der Wienerberger AG.

Zudem hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss im Einzelfall die Möglichkeit, Zahlungen zum Ausgleich von internationalen Versetzungen zu leisten oder eine Kompensationszahlung bei der Erstbestellung eines Vorstandmitglieds zu gewähren. Letztere kann genutzt werden, um einem neuen Vorstandmitglied Vergütungseinbußen, die durch den Übergang zu Wienerberger entstehen, gegen Nachweis auszugleichen. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss stellt auf diese Weise sicher, dass er die notwendige Flexibilität behält, um die bestmöglichen Kandidaten zu gewinnen. Über die Nutzung derartiger Leistungen wird im Vergütungsbericht transparent berichtet.

3.1.3. Pensionsbeiträge

Alle Vorstandmitglieder haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Pensionskassenregelung, derzufolge die Gesellschaft jährliche Beiträge an eine Pensionskasse leistet. Die tatsächliche Höhe der Betriebspension hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Die Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse.

3.2. Variable, leistungsbezogene Vergütung

3.2.1. Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung (sog. Short-Term Incentive; STI) ist an das Erreichen von finanziellen Leistungskriterien sowie die nachhaltige Unternehmensentwicklung von Wienerberger geknüpft. Die Auszahlung erfolgt in bar und kann maximal 150 % des STI-Zielbetrags betragen. Der STI-Zielbetrag gibt die Höhe des variablen Vergütungsbestandteils bei einer Zielerreichung von 100 % an und wird in Prozent des Grundgehalts festgelegt.

Die Leistung wird anhand der finanziellen Leistungskriterien „operatives EBITDA“ mit einer Gewichtung von 40 % bis 60 % und „Free Cashflow“ mit einer Gewichtung von 0 % bis 20 % definiert. Nachhaltigkeitsziele fließen mit einer Gewichtung von 20 % bis 50 % in die Berechnung der Gesamtzielerreichung mit ein. Diese Leistungskriterien rücken das operative Ergebnis von Wienerberger und das Ergebnis der wertschaffenden Strategie der Gesellschaft, die auf nachhaltiges Wachstum ausgelegt ist, in den Fokus.

Die Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien wird über ein Jahr gemessen und ist auf 150 % begrenzt. Der tatsächliche Auszahlungsbetrag hängt von der Erreichung der finanziellen und ESG-bezogenen Leistungskriterien ab und wird wie folgt berechnet:



Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss definiert am Ende des abgelaufenen Geschäftsjahres bzw. spätestens zu Beginn des neuen Geschäftsjahres die Gewichtung der einzelnen Leistungskriterien (KPIs) innerhalb der vorgegebenen Bandbreiten. Die Gewichtung der KPIs wird im Vergütungsbericht offengelegt.

In vordefinierten Ausnahmefällen, wie z. B. bei nicht in der Jahresplanung berücksichtigten M&A-Aktivitäten oder Änderungen der Rechnungslegungsvorschriften, behält sich der Aufsichtsrat nach entsprechender Empfehlung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses vor, die Leistungskriterien sowie die Nachhaltigkeitsziele nachträglich anzupassen. Generell ungünstige Marktentwicklungen werden ausdrücklich nicht als Ausnahmefall betrachtet. Nimmt der Aufsichtsrat eine solche Anpassung vor, so wird diese im entsprechenden Vergütungsbericht und im Corporate Governance Bericht ausführlich erläutert.

➤ **Leistungskriterium Operatives EBITDA (40 % - 60 %)**

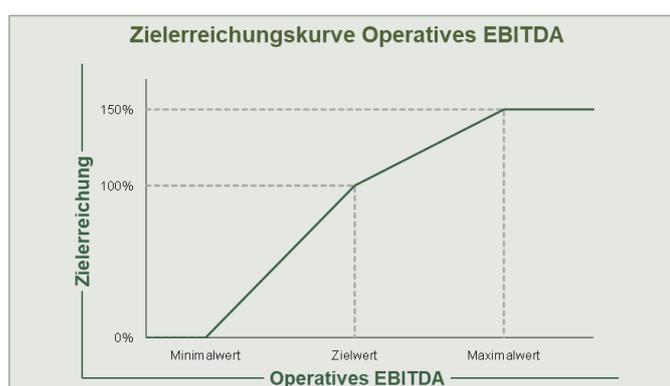
Das operative EBITDA ist ein zentraler Parameter zur Einschätzung der Profitabilität des Kerngeschäfts, der dem Kapitalmarkt im Rahmen der jährlichen Guidance von Wienerberger kommuniziert wird. Da Steuern, Abschreibungen und die Finanzstruktur unberücksichtigt bleiben, ermöglicht die Kennzahl eine internationale Vergleichbarkeit.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss legt jährlich am Ende des abgelaufenen Geschäftsjahres bzw. spätestens zu Beginn des neuen Geschäftsjahres und unter Berücksichtigung der Jahresplanung einen Zielwert für das Leistungskriterium operatives EBITDA (operatives Betriebsergebnis vor Abschreibungen; operating Earnings Before Interest, Tax, Depreciation and

Amortization) fest, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Ebenso definiert der Nominierungs- und Vergütungsausschuss den Minimal- und Maximalwert.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn das operative EBITDA für das Geschäftsjahr auf Grundlage des vom Abschlussprüfer geprüften und vom Aufsichtsrat der Hauptversammlung vorgelegten Konzernabschlusses der Gesellschaft den festgelegten Zielwert für dieses Geschäftsjahr genau erreicht. Entspricht das operative EBITDA dem Minimalwert oder liegt darunter, beträgt die Zielerreichung 0 %. Erreicht das operative EBITDA den Maximalwert oder liegt darüber, führt dies zu einer Zielerreichung von 150 %. Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Werten werden linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium operatives EBITDA stellt sich beispielhaft wie folgt dar:



► **Leistungskriterium Free Cashflow (0 % - 20 %)**

Der Free Cashflow bildet die Grundlage für die Dividendenpolitik von Wienerberger bei gleichzeitiger Wahrung der finanziellen Flexibilität, damit Wienerberger weitere Investitionen vornehmen und die wertschaffende Strategie weiter verfolgen kann.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss legt jährlich am Ende des abgelaufenen Geschäftsjahres bzw. spätestens zu Beginn des neuen Geschäftsjahres und unter Berücksichtigung der Jahresplanung einen Zielwert für das Leistungskriterium Free Cashflow fest, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Ebenso definiert der Nominierungs- und Vergütungsausschuss jährlich vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres den Minimal- und Maximalwert.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Free Cashflow für das Geschäftsjahr auf Grundlage des vom Abschlussprüfer geprüften und vom Aufsichtsrat der Hauptversammlung vorgelegten Konzernabschlusses der Gesellschaft den festgelegten Zielwert für dieses Geschäftsjahr genau erreicht. Erreicht der tatsächliche Free Cashflow den Minimalwert oder liegt darunter, beträgt die Zielerreichung 0 %. Erreicht der tatsächliche Free Cashflow den Maximalwert oder liegt darüber, führt dies zu einer Zielerreichung von 150 %. Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Werten werden linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium Free Cashflow stellt sich beispielhaft wie folgt dar:



► **Leistungskriterium Nachhaltigkeitsziele (20 % - 50 %)**

Die Nachhaltigkeitsziele (Environmental, Social, Governance Ziele; ESG-Ziele) leiten sich aus dem „Nachhaltigkeitsprogramm 2023 - 2026“ von Wienerberger ab, das sich auf ökologische und soziale Ziele konzentriert. Die Implementierung von Nachhaltigkeitszielen steht im Einklang mit der Strategie von Wienerberger und unterstützt die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Basierend auf dem Programm hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss den nachfolgenden Kriterienkatalog abgeleitet:

Kriterienkatalog für Nachhaltigkeitsziele	
Umwelt	Soziales
Dearbonisierung	Gesundheit & Sicherheit
Energiemix	Ausbildung
Kreislaufwirtschaft	Inklusion & Diversität
Net-Zero Products	Soziale Verantwortung
Wassermanagement	
Abfallmanagement	

Für die kurzfristige variable Vergütung werden maximal zwei Kriterien aus dem Kriterienkatalog berücksichtigt und durch konkrete, messbare und ambitionierte Zielvorgaben operationalisiert. Die konkreten Ziele mit ihren Minimal-, Ziel- und Maximalwerten werden jährlich durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss am Ende des abgelaufenen Geschäftsjahres bzw. spätestens zu Beginn des neuen Geschäftsjahres festgesetzt.

Der Zielerreichungsgrad für die Nachhaltigkeitsziele kann ebenfalls zwischen 0 % und 150 % festgesetzt werden.

Über den Auszahlungsbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung wird im Vergütungsbericht berichtet. Dazu werden die Zielsetzungen der Leistungskriterien Operating EBITDA, Free Cash Flow und der Nachhaltigkeitsziele sowie die jeweiligen Zielerreichungen veröffentlicht und erläutert.

3.2.2. Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung (sog. Long-Term Incentive; LTI) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und soll die mittel- und langfristige Wertschaffung von Wienerberger fördern. Ziel der langfristigen variablen Vergütung ist es außerdem, die Interessen des Managements und der Aktionäre aneinander anzugleichen und gleichzeitig unangemessene Risikopräferenzen zu vermeiden. Dazu ist die langfristige variable Vergütung als Performance Share Plan mit einer dreijährigen Performanceperiode ausgestaltet.

Der LTI-Zielbetrag gibt die Höhe des variablen Vergütungsbestandteils bei einer Zielerreichung von 100 % an und wird in Prozent des Grundgehalts festgelegt und zu Beginn der Performanceperiode mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 60 Handelstage in eine Anzahl an Aktienäquivalenten umgerechnet.

Die endgültige Anzahl an Aktienäquivalenten wird nach Ende der Performanceperiode anhand der Erreichung vorab definierter Leistungskriterien ermittelt. Die festgelegten finanziellen Leistungskriterien sind „relativer TSR“ (relativer Total Shareholder Return) mit einer Gewichtung von 20 % bis 40 % und „ROCE“ (Rendite auf das eingesetzte Kapital; Return on Capital Employed) mit einer Gewichtung von 20 % bis 40 %. Neben den finanziellen Leistungskriterien fließen ebenfalls Nachhaltigkeitsziele mit einer Gewichtung von 20 % bis 40 % in die Berechnung der Gesamtzielerreichung ein. Die Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien wird über drei Jahre gemessen und ist auf 150 % begrenzt.

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 ausbezahlt werden. Die übrige Auszahlung erfolgt in Aktien der Wienerberger AG und/oder in bar.

> Auszahlung in Aktien

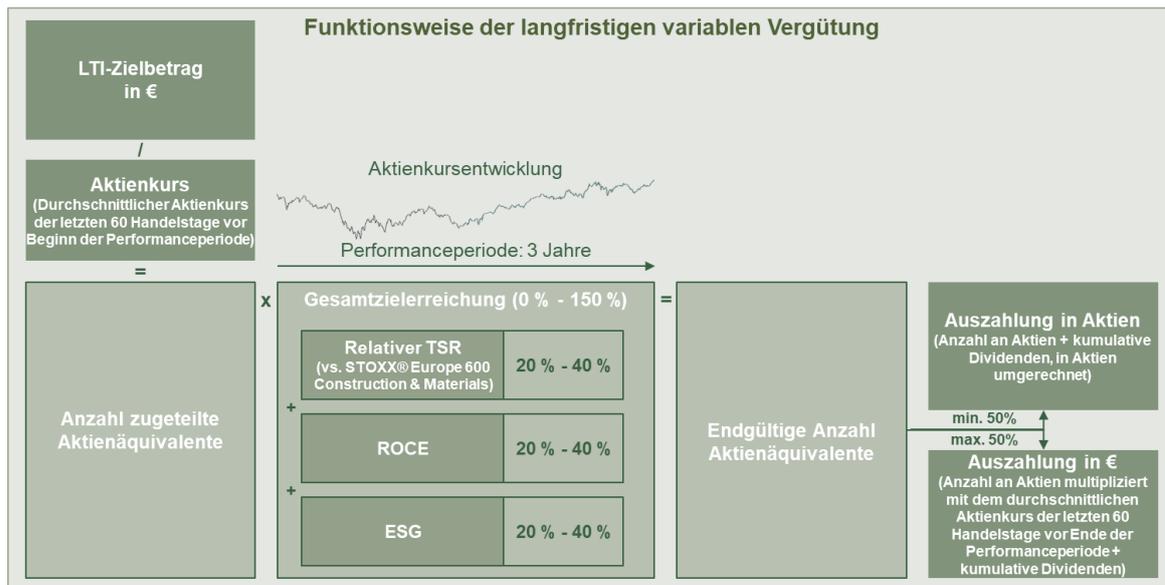
Ein Aktienäquivalent entspricht dem Anspruch auf eine Aktie der Wienerberger AG. Zusätzlich werden die während der Performanceperiode ausgezahlten Dividenden berücksichtigt, indem die kumulierten Dividenden unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 60 Handelstage vor Ende der Performanceperiode in Aktien der Wienerberger AG umgerechnet werden.

Die übertragenen Aktien der Wienerberger AG müssen bis zum Erreichen des Aktienbesitzerfordernisses zu deren Erfüllung verwendet werden.

> Auszahlung in bar

Ein Aktienäquivalent entspricht dem Anspruch auf eine Auszahlung in Höhe des durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 60 Handelstage vor Ende der Performanceperiode. Zusätzlich werden die während der Performanceperiode ausgezahlten Dividenden je Aktienäquivalent ausgezahlt.

Die Summe der Auszahlungen in bar darf 250 % des anteiligen LTI-Zielbetrags nicht übersteigen.



Die Gesamtzielerreichung der langfristigen variablen Vergütung bemisst sich anhand der Leistungskriterien relativer TSR, ROCE und Nachhaltigkeitszielen unter Berücksichtigung der festgelegten Gewichtungsbreiten.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss kann die einzelnen Leistungskriterien (KPIs) für jede neue Tranche innerhalb der vorgeschriebenen Bandbreiten unterschiedlich gewichten. Die Gewichtung der KPIs wird im Vergütungsbericht offengelegt.

In vordefinierten Ausnahmefällen, wie z. B. bei nicht in der Planung berücksichtigten M&A-Aktivitäten oder Änderungen der Rechnungslegungsvorschriften, behält sich der Aufsichtsrat nach entsprechender Empfehlung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses vor, das Leistungskriterium ROCE sowie die Nachhaltigkeitsziele nachträglich anzupassen. Generell ungünstige Marktentwicklungen werden ausdrücklich nicht als Ausnahmefall betrachtet. Nimmt der Aufsichtsrat eine solche Anpassung vor, so wird diese im entsprechenden Vergütungsbericht und im Corporate Governance Bericht ausführlich erläutert.

➤ **Leistungskriterium relativer TSR**

Der Total Shareholder Return (TSR) beschreibt die Gesamtaktionärsrendite und damit die Entwicklung des Aktienkurses der Wienerberger AG inklusiv fiktiv reinvestierter Dividenden. Der relative TSR vergleicht den TSR von Wienerberger mit dem TSR anderer Unternehmen. Er ermöglicht eine Bewertung der relativen Wertschöpfung für die Aktionäre im direkten Vergleich zu anderen Unternehmen im europäischen Bau- und Grundstoffsektor.

Als Vergleichsgruppe für die relative TSR Performance werden die Unternehmen des STOXX® Europe 600 Construction & Materials Index herangezogen. Sollte dieser Index nicht weitergeführt werden oder nicht mehr als Vergleich geeignet sein, z. B. wenn sich das Geschäftsmodell von Wienerberger wesentlich ändert, hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss die Möglichkeit, einen anderen Index als geeignete Vergleichsgruppe festzulegen.

Zur Ermittlung der Zielerreichung des relativen TSR wird zum Ende der Performanceperiode der TSR von Wienerberger mit dem TSR der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Construction & Materials verglichen. Hierzu werden die TSR-Werte von Wienerberger sowie der Vergleichsunternehmen absteigend sortiert. Die Zielerreichung wird auf Basis des von Wienerberger erreichten Perzentil-Ranges ermittelt.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der erreichte Perzentil-Rang von Wienerberger dem 50. Perzentil entspricht. Entspricht der erreichte Perzentil-Rang von Wienerberger dem 25. Perzentil oder liegt er darunter, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der erreichte Perzentil-Rang von Wienerberger dem 75. Perzentil oder liegt er darüber, führt dies zu einer Zielerreichung von 150 %. Zielerreichungswerte zwischen diesen Werten werden linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium „relativer TSR“ stellt sich wie folgt dar:



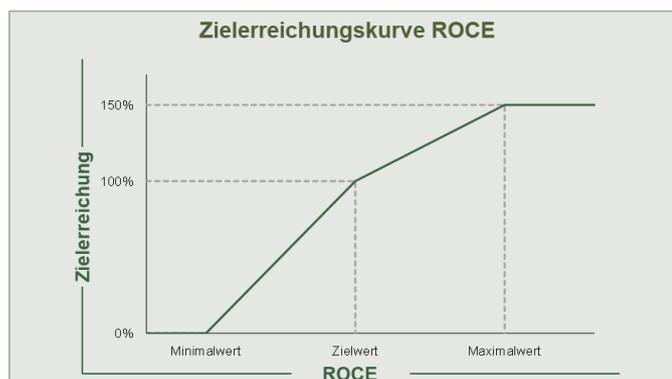
➤ **Leistungskriterium ROCE**

Das Leistungskriterium ROCE ist die wichtigste KPI für Wienerberger im Bereich Value Management. Er reflektiert die Wertschöpfung durch die einzelnen Business Units und durch die gesamte Gruppe. Er stellt außerdem eine wichtige Grundlage für zukünftige M&A-Entscheidungen dar.

Für die Ermittlung der Zielerreichung wird der tatsächliche ROCE auf Grundlage des vom Abschlussprüfer geprüften und vom Aufsichtsrat der Hauptversammlung vorgelegten Konzernabschlusses der Gesellschaft verwendet. Die endgültige Zielerreichung ergibt sich auf Basis des Durchschnitts der festgestellten ROCE-Werte während der dreijährigen Performanceperiode.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss legt zu Beginn der Performanceperiode einen Zielwert, Minimal- und Maximalwert für den Dreijahresdurchschnitt des ROCE fest. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der durchschnittliche ROCE für die Performanceperiode den festgelegten Zielwert genau erreicht. Entspricht der durchschnittliche ROCE dem Minimalwert oder liegt er darunter, beträgt die Zielerreichung 0 %. Erreicht der durchschnittliche ROCE den Maximalwert oder liegt er darüber, führt dies zu einer Zielerreichung von 150 %. Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Werten werden linear interpoliert.

Die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium ROCE stellt sich beispielhaft wie folgt dar:



> Leistungskriterium Nachhaltigkeitsziele

Die Nachhaltigkeitsziele (Environmental, Social, Governance Ziele; ESG-Ziele) leiten sich aus dem „Nachhaltigkeitsprogramm 2023 - 2026“ von Wienerberger ab, das sich auf ökologische und soziale Ziele konzentriert. Die Implementierung von Nachhaltigkeitszielen steht im Einklang mit der Strategie von Wienerberger und unterstützt die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Basierend auf dem Programm hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss den nachfolgenden Kriterienkatalog abgeleitet:

Kriterienkatalog für Nachhaltigkeitsziele	
Umwelt	Soziales
Dekarbonisierung	Gesundheit & Sicherheit
Energiemix	Ausbildung
Kreislaufwirtschaft	Inklusion & Diversität
Net-Zero Products	Soziale Verantwortung
Wassermanagement	
Abfallmanagement	

Für die langfristige variable Vergütung werden maximal vier Kriterien aus dem Kriterienkatalog berücksichtigt und durch konkrete, messbare und ambitionierte Zielvorgaben operationalisiert. Die konkreten Ziele mit ihren Ziel-, Minimal- und Maximalwert werden jährlich durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss zu Beginn der jeweiligen Performanceperiode festgesetzt.

Der Zielerreichungsgrad für die Nachhaltigkeitsziele kann ebenfalls zwischen 0 % und 150 % festgesetzt werden.

Über den Auszahlungsbetrag der langfristigen variablen Vergütung wird im Vergütungsbericht berichtet. Dazu werden die Zielsetzungen der Leistungskriterien relativer TSR, ROCE und der Nachhaltigkeitsziele sowie die in der Performanceperiode jeweils erreichten Zielerreichungen veröffentlicht und erläutert.

4. Sonstige vertragliche Bestimmungen

4.1. 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 %.

Aktien, die im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung übertragen werden, müssen bis zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines zu deren Erreichung verwendet werden. Die von Vorstandsmitgliedern zum Zeitpunkt der Einführung der SOG bereits gehalten Aktien werden mit dem Marktwert zum Zeitpunkt der Einführung der SOG auf das SOG-Ziel angerechnet.

4.2. Malus- und Clawback Regelungen

Der Aufsichtsrat hat in vorab definierten Fällen die Möglichkeit, noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zu reduzieren („Malus“) oder bereits ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig netto zurückzufordern („Clawback“).

Eine Rückzahlung erfolgt insbesondere dann, wenn sich herausstellt, dass die variable Vergütung auf der Grundlage ungenauer oder unrichtiger Informationen bzw. Daten angefallen ist oder ausbezahlt wurde, oder wenn nachträglich bewiesen wird, dass verpflichtende interne Regeln oder geltende Rechtsnormen („Compliance“) übertreten wurden.

Die vorab definierten Fälle umfassen zudem:

- Eine wesentliche Fehldarstellung des geprüften Jahresabschlusses der Gruppe;
- aufsichtsrechtliche Sanktionen oder strafrechtliche Verurteilungen aus von einem Vorstandsmitglied zu verantworteten Gründen;
- ein wesentliches Versagen des Risikomanagements bzw. der internen Kontrollen; und
- schwerwiegende Schädigung der Reputation der Gruppe oder einer ihrer Gesellschaften infolge des Fehlverhaltens des Vorstandsmitglieds.

Etwaige Ansprüche der Gesellschaft auf Schadenersatz, insbesondere aus § 84 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 75 Abs. 4 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur Beendigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleiben von den Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

4.3. Ausgestaltung der Verträge der Vorstandsmitglieder

4.3.1. Laufzeit

Die Vorstandsmitglieder haben mit der Gesellschaft Anstellungsverträge abgeschlossen. Demnach werden Vorstandsmitglieder grundsätzlich für einen Zeitraum von drei Jahren, maximal von fünf Jahren, wie im Aktiengesetz vorgesehen, ernannt. Unter bestimmten Umständen, z. B. im Falle der ersten oder letzten Mandatsperiode eines Vorstandsmitglieds, kann die Ernennung für einen kürzeren Zeitraum erfolgen.

4.3.2. Vorzeitige Beendigung

Die Vorstandsmitgliederverträge können aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden; dazu zählen u. a. die andauernde Handlungsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds oder andere gemäß der nationalen Rechtslage bestehende Kündigungsgründe. Die Vorstandsmitgliederverträge können nicht einseitig und grundlos gekündigt werden.

Das Vorstandsmitglied hat mit Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters nach ASVG das Recht, den Vorstandsmitgliedervertrag unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines jeden Kalenderjahres unter Wahrung seines Abfertigungsanspruches zu lösen.

Im Falle der dauernden Berufsunfähigkeit, die nach mehr als sechsmonatiger Krankheit mit ungewisser Genesungsprognose vermutet wird, kann das Vorstandsmitglied abberufen und der Vorstandsmitgliedervertrag unter Einhaltung einer zwölfmonatigen Kündigungsfrist zum Monatsende beendet werden.

4.3.3. Mutterschaft und Elternkarenz

Der Aufsichtsrat kann in Abwägung der Interessen der Gesellschaft an einer funktionierenden Unternehmensleitung einerseits und der Interessen des betroffenen Mitglieds andererseits spezielle Modelle im Zusammenhang mit Mutterschaft und Elternkarenz anbieten wie z. B. die Unterbrechung der Vorstandstätigkeit mit Wiederbestellung im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes oder befristete (zeitlich reduzierte) Teilmandatslösungen.

4.3.4. Folgen der Beendigung

Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags getroffene Vereinbarungen über Abfindungszahlungen an das Vorstandsmitglied berücksichtigen die Umstände des Ausscheidens des betroffenen Vorstandsmitglieds und die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft.

Grundsätzlich erfolgt bei Beendigung des Dienstverhältnisses die Ermittlung und Auszahlung der variablen Vergütung nach den ursprünglich vereinbarten Bemessungsgrundlagen und Fälligkeitszeitpunkten, wobei der Zielbetrag für die kurzfristige bzw. langfristige variable Vergütung des Geschäftsjahres, in dem das Dienstverhältnis endet, für jeden vollen Monat, in welchem das Dienstverhältnis in diesem Geschäftsjahr nicht bestanden hat, um 1/12 gekürzt wird.

Wird das Dienstverhältnis ohne tatsächliches Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß § 75 Abs. 4 AktG durch die Gesellschaft vorzeitig beendet, werden die dem Vorstandsmitglied mit dem Stichtag der Beendigung gemäß Vorstandsdienstvertrag zustehenden Bezüge bis zu einer maximalen Höhe von zwei Gesamt-Jahresvergütungen (fixe und variable Vergütungselemente) in Form eines Einmalbetrages abgefunden, wobei die Abfindungszahlung die für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags zustehende Vergütung nicht überschreiten darf.

Im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder bei Tod des Vorstandsmitglieds werden die kurzfristige variable Vergütung sowie alle laufenden Tranchen der langfristigen variablen Vergütung, deren Performanceperiode noch nicht beendet ist, sofort ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht den kumulierten Zielbeträgen der kurzfristigen variablen Vergütung sowie aller ausstehenden Tranchen der langfristigen variablen Vergütung, wobei der jeweilige Zielbetrag für das Geschäftsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, für jeden vollen Monat, in welchem das Dienstverhältnis in diesem Geschäftsjahr nicht bestanden hat, um 1/12 gekürzt wird.

4.3.5. Abfertigungsansprüche

Die Mitglieder des Vorstands haben zum Ende ihres Dienstverhältnisses Anspruch auf freiwillige Abfertigung analog zu den Bestimmungen des nationalen 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). Wie im ÖCGK festgelegt, ist bei vorzeitiger Beendigung eines Vorstandsvertrages aus einem vom Vorstandsmitglied schuldhaft zu verantwortenden Grund oder wenn das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund vorzeitig zurücktritt, keine Abfertigung zu zahlen.

Der nationalen Gesetzeslage entsprechend ist die Gesellschaft verpflichtet, monatlich 1,53 % der monatlichen Bruttovergütung eines jeden Vorstandsmitglieds in eine betriebliche Mitarbeiter-Vorsorgekasse einzuzahlen. Bei Vertragsbeendigung können die Vorstandsmitglieder gegenüber der Vorsorgekasse die Auszahlung der aufgelaufenen Beiträge (einschließlich Investitionsertrag) verlangen. Zahlungsansprüche gegenüber der Gesellschaft aus diesem Titel sind ausgeschlossen.

4.3.6. Change-of-Control Klauseln

Die Vorstandsverträge enthalten Change-of-Control Klauseln, die Vorstandsmitgliedern das Recht einräumen, nach einem Kontrollwechsel in der Gesellschaft von ihrer Position vorzeitig zurückzutreten. Gemäß der Satzung der Wienerberger AG liegt ein Kontrollwechsel vor, sobald ein Aktionär aufgrund des Überschreitens einer Beteiligungsschwelle von 20 % gegenüber allen anderen Aktionären ein verpflichtendes Übernahmeangebot legen muss.

Die vertraglichen Regelungen sehen vor, dass in diesem Fall die in den Vorstandsverträgen vereinbarten Leistungen bis zum ursprünglich vorgesehenen Vertragsende erfüllt werden. Der Gesamtanspruch im Falle eines Kontrollwechsels und einer daran anschließenden Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses ist jedoch mit zwei Jahresbezügen gedeckelt.

Darüberhinausgehende Ansprüche bestehen bei einem Kontrollwechsel nicht.

4.3.7. Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsverträge enthalten die üblichen Wettbewerbsverbotsklauseln, die für die Dauer der Anstellung sowie für ein Jahr nach Vertragsauflösung gelten. Für den Fall der Geltendmachung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes bei einer Beendigung des Vorstandsmandats/Vorstandsvertrags auf Initiative der Gesellschaft und ohne vorwerfbares Verhalten des Vorstandsmitglieds kann für die Dauer der Wettbewerbsbeschränkung ein Entgelt (Karenzentschädigung) gezahlt werden.

Eine Verletzung der Wettbewerbsklausel durch das Vorstandsmitglied kann eine Strafzahlung in maximaler Höhe eines fixen Bruttojahresgehalts nach sich ziehen.

Die Mitglieder des Vorstands haben keinerlei Vergütungsanspruch gegenüber Beteiligungsgesellschaften der Wienerberger AG.

4.3.8. Aufnahme von Nebentätigkeiten

Zur Aufnahme von außerhalb des Arbeitsbereichs bei Wienerberger liegenden Nebentätigkeiten benötigen Vorstandsmitglieder die vorherige Zustimmung des Aufsichtsrats. So ist sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für die Gesellschaft führen. Soweit es sich bei den Nebentätigkeiten um Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Mandate bei börsennotierten Gesellschaften handelt, werden diese im Geschäftsbericht der Gesellschaft und auf der Wienerberger Website veröffentlicht. Für Mandate in Konzerngesellschaften gebührt keine Vergütung.

5. Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Gemäß § 78a Abs. 8 AktG kann in Ausnahmefällen von einzelnen Elementen der Vergütungspolitik vorübergehend abgewichen werden, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft erforderlich ist. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss muss prüfen, ob außergewöhnliche Umstände vorliegen und dem Aufsichtsrat einen entsprechenden Vorschlag für eine Abweichung von der festgelegten Vergütungspolitik zur Beschlussfassung vorlegen.

Die Elemente der Vergütungspolitik, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die variablen Vergütungskomponenten, z. B. KPIs und/oder entsprechende Zielkorridore. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss kann in diesem Fall auch vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten gewähren oder einzelne Vergütungskomponenten durch andere Komponenten ersetzen, soweit dies zur Wiederherstellung eines angemessenen Anreizniveaus für die Vorstandsmitglieder erforderlich ist.