



GOVERNANCE PRÄSENTATION

Wienerberger AG | April 2020

wienerberger

Disclaimer

Warnhinweise bezüglich zukunftsgerichteter Aussagen

wienerberger

- › Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen oder Meinungen wurden nicht unabhängig nachgeprüft, und es wird keine ausdrückliche oder stillschweigende Zusicherung oder Gewähr hinsichtlich ihrer Eignung, Richtigkeit oder Vollständigkeit übernommen bzw. darf sich der Empfänger nicht auf diese verlassen.
- › Dieses Dokument kann Aussagen über zukünftige Erwartungen und andere zukunftsgerichtete Aussagen enthalten, die auf den derzeitigen Ansichten und Annahmen des Managements basieren und mit bekannten und unbekanntem Risiken und Unsicherheiten verbunden sind, die bewirken können, dass die tatsächlichen Ergebnisse und Ereignisse wesentlich von den in den zukunftsgerichteten Aussagen enthaltenen abweichen.
- › Weder die Wienerberger AG noch ein mit ihr verbundenes Unternehmen oder ihre Berater oder Vertreter können in irgendeiner Weise (bei Fahrlässigkeit oder anderweitig) für Verluste, die durch die Benutzung dieses Dokuments, seines Inhalts oder in irgendeinem Zusammenhang mit diesem Dokument entstehen, haftbar gemacht werden.
- › Dieses Dokument stellt kein Angebot und keine Einladung zum Kauf oder zur Zeichnung von Wertpapieren dar und es bildet auch keinerlei Grundlage oder verlässliche Aussage im Zusammenhang mit einem Vertrag oder einer Verpflichtung jeglicher Art.

Nachhaltigkeit

Corporate Governance

Vorschlag für Vergütungspolitik

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie

**LEBENSDAUER
UNSERER
PRODUKTE
> 100 JAHRE¹⁾**

**ÖKOLOGISCHE
UND SOZIALE
VERANWORTUNG**

**BAUEN FÜR
GENERATIONEN**

**BEKENNTNIS
ZUR
SUSTAINABILITY
ROADMAP 2020
BEREITS SEIT
2015**

**KONTINUIERLICHE
STEIGERUNG DER
RESSOURCEN-
EFFIZIENZ**

1) Lebensdauer > 100 Jahre gilt für den Großteil unserer Produkte









- › Unsere Sustainability Roadmap 2020 ist die bewusste Selbstverpflichtung zur **kontinuierlichen Verbesserung** unserer **ökologischen, sozialen, gesellschaftlichen** und **wirtschaftlichen Leistung**
- › Die Sustainability Roadmap 2020 enthält **quantitative Ziele und Aktivitäten** für **alle Themenbereiche**, die von unseren Stakeholdern als wesentlich identifiziert wurden
- › Strategische Überlegungen berücksichtigen sowohl die **Interessen unserer Organisation** als auch die unserer **Stakeholder**



Bekenntnis zu klar messbaren Zielen

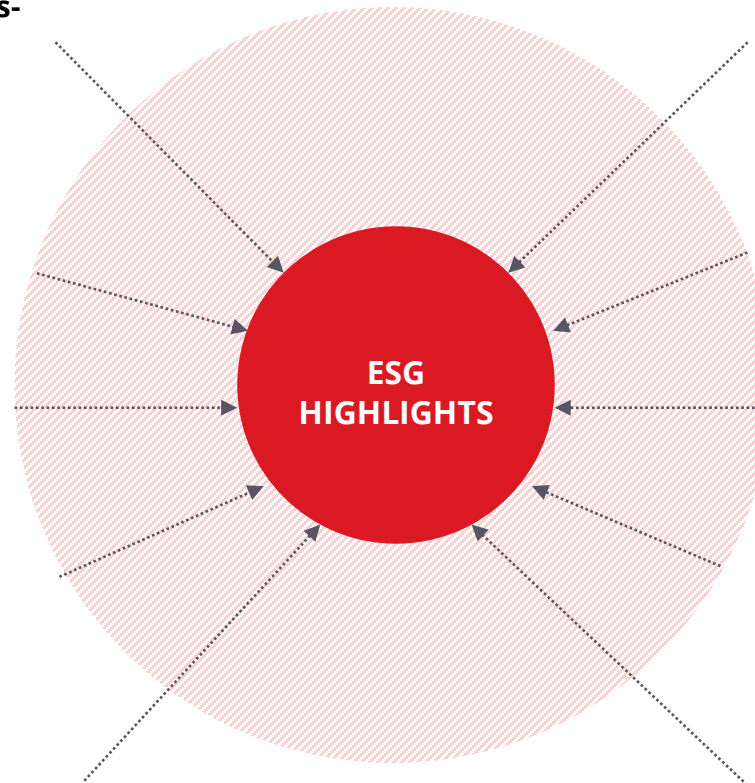
Kontinuierliche Erfüllung unserer Nachhaltigkeitsziele - BEISPIELE

wienerberger

	BEREICH		ZIEL		ERGEBNIS
	ARBEITNEHMER	»	Keine Arbeitsunfälle als höchste Priorität		- 78% ¹⁾
	PRODUKTE	»	Umsatzanteil innovativer Produkte > 25% im Jahr 2020		Ziel übertroffen mit 31% in 2019
	PRODUKTION	»	Reduktion des spezifischen Energieverbrauchs in der WBS Ziegelproduktion um 20% bis 2020 im Vergleich zu 2010		Spezifischer Energieverbrauch insgesamt -13%; Demo-Werk minus 30% ²⁾
	RECYCLING	»	Steigerung des Anteils an Sekundärrohstoffen auf insgesamt 85 kg pro Tonne produzierter Kunststoffrohre im Jahr 2020		Ziel ein Jahr früher erreicht als geplant
	SOZIALE VERANTWORTUNG	»	Keine Fälle von Korruption		Erneut im Jahr 2019 erreicht

1) Unfallhäufigkeitsrate 2019 vs. 2009 gemessen an Arbeitsunfällen / Anzahl der Arbeitsstunden x 1.000.000 // 2) 2019 ist es uns gelungen, den Gasverbrauch in unserem Demo-Werk im oberösterreichischen Uttendorf um 30 % zu senken

- > Etablierung eines **Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses** im Aufsichtsrat
- > Engagement der obersten Führungsebene zu **Innovations- und Nachhaltigkeitsthemen**
- > Klares Bekenntnis zur **Sustainability Roadmap 2020** und der **Strategie 2020+** basierend auf der Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse
- > Transparente Berichterstattung in Übereinstimmung mit der **Global Reporting Initiative**
- > Kontinuierliche Initiativen zur Verbesserung und Förderung von **Gesundheit und Sicherheit** für alle Mitarbeiter



- > Höherer **Frauenanteil im Vorstand** durch **CPO** Besetzung aus eigenen Reihen
- > Vorschlag für **neue Vergütungspolitik** im Einklang mit den **Interessen der Aktionäre** sowie der Richtlinie über Aktionärsrechte II
- > Beitritt **UN Global Compact** bereits in 2003
- > Errichtung sozialer **Wohnprojekte** in Kooperation mit **Habitat for Humanity**
- > Konstruktive **Zusammenarbeit** zwischen **Aufsichtsrat** und **Vorstand**

Klares Bekenntnis zu wesentlichen globalen Nachhaltigkeitsthemen auch über 2020 hinaus

wienerberger

Erhalt der Biodiversität

Wienerberger setzt sich für den Erhalt der Biodiversität ein und wird alle Maßnahmen ergreifen, um einen positiven Beitrag zur Erhöhung der Biodiversität in den Regionen, in denen Wienerberger aktiv ist, zu leisten

Förderung der Kreislaufwirtschaft

Wienerberger verpflichtet sich zur Ressourceneffizienz sowie zur Umsetzung der Kreislaufwirtschaft und wird alle notwendigen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass alle von Wienerberger hergestellten Produkte vollständig recycelbar sind

Dekarbonisierung des Produktportfolios

Wienerberger wird sicherstellen, dass alle Produkte während ihres gesamten Lebenszyklus einen positiven Beitrag zur Dekarbonisierung leisten und somit den CO₂ Fußabdruck der Gruppe verringern

Wir unterstützen den „European Green Deal“ voll und ganz und werden uns klare und messbare Ziele setzen



Klares **Bekenntnis** zu unseren Zielen der **Sustainability Roadmap 2020**



Vorbereitung von klaren Nachhaltigkeitszielen für 2020+ basierend auf der Aktualisierung unserer **Wesentlichkeitsanalyse**



Starkes Engagement der obersten Führungsebene und des Aufsichtsrates durch die Gründung des **Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses**

Nachhaltigkeit

Corporate Governance

Vorschlag für Vergütungspolitik

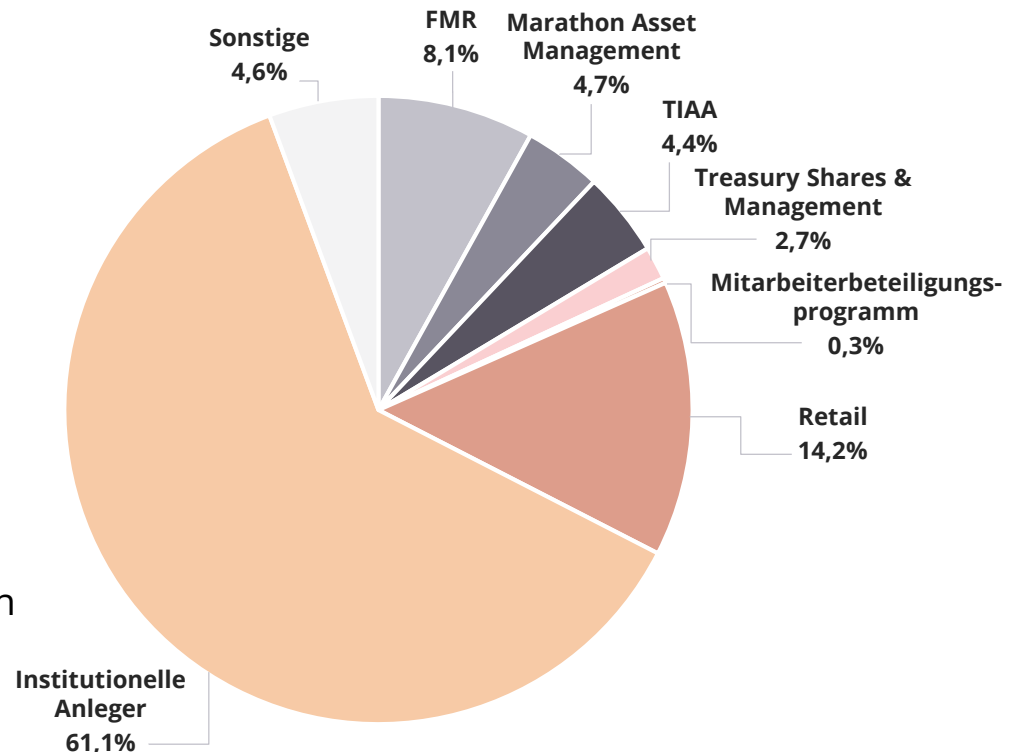
Klares Bekenntnis zu internationalen Corporate Governance-Standards

wienerberger

➤ Als **100%ige Publikumsgesellschaft** verpflichtet sich Wienerberger zu den **höchsten Governance-Standards**

- ✓ Keine Vorzugsaktien
- ✓ Keine Beschränkungen für Stammaktien
- ✓ "One share – One vote" – Prinzip
- ✓ Internationaler, unabhängiger und diverser Aufsichtsrat
- ✓ Managementteam mit langjähriger Erfahrung
- ✓ Offene und transparente Kommunikation mit allen Stakeholdern
- ✓ Einführung eines neuen Mitarbeiterbeteiligungsprogramms

Aktionärsstruktur¹⁾



Ab 1. Juni 2019

Ab 1. März 2020



Solveig Menard-Galli
Besetzt die Position des
Chief Performance
Officer

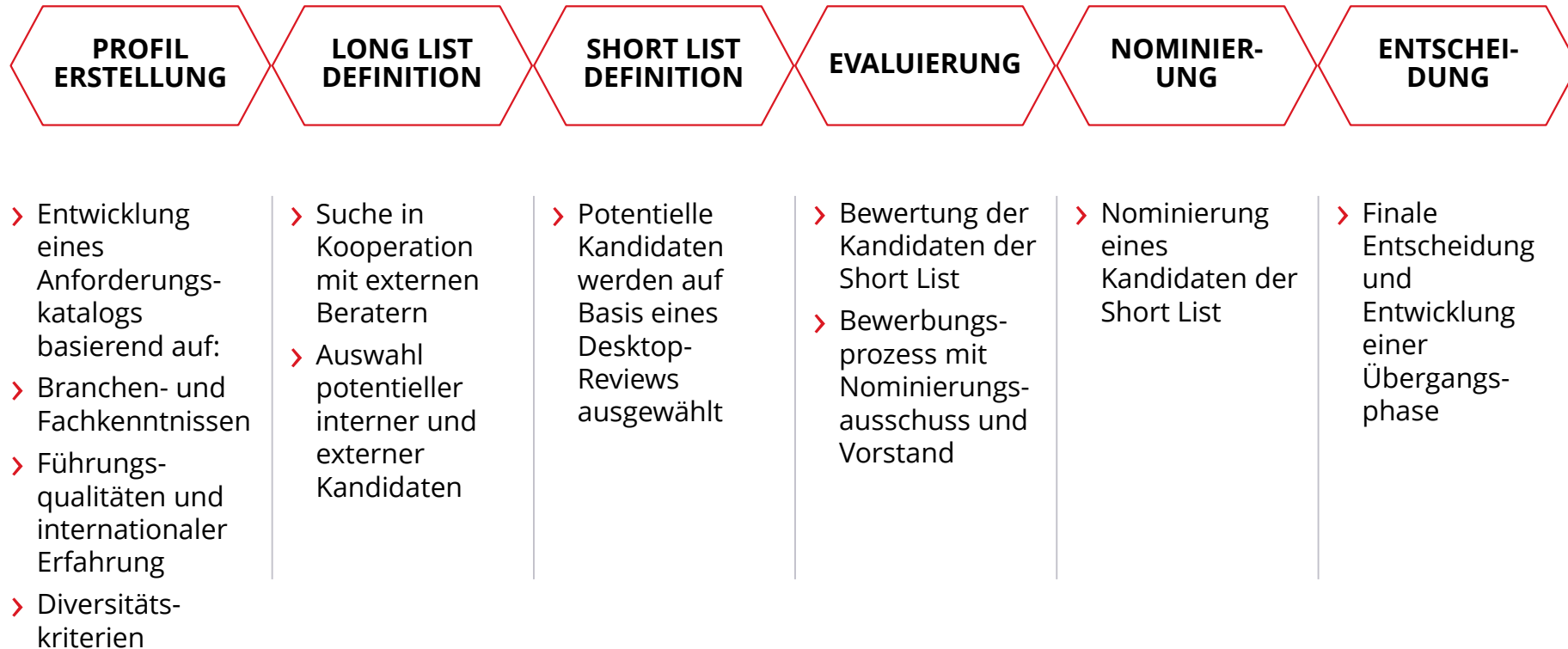


Carlo Crosetto
Folgte Willy Van
Riet als
Finanzvorstand
nach

**Aktive und langfristige Nachfolgeplanung durch den
Aufsichtsrat**

Strukturierter Auswahlprozess für Vorstände unter Leitung des Aufsichtsrats

wienerberger



Die Veränderungen im Vorstand wurden im Rahmen eines professionellen und strukturierten Nachfolgeplanungsprozesses vorgenommen

Neue Struktur verstärkt Bekenntnis zu int. Governance- Standards und Strategieentwicklung

Leitung
Aufsichtsrat



Peter
Johnson
(Vors.)



Peter
Steiner
(1. stv. Vors.)



Caroline
Grégoire Sainte
Marie (2. stv. Vors.)

Prüfungs- und
Risikoausschuss



David
Davies
(Vors.)



Caroline
Grégoire Sainte
Marie



Regina
Prehofer



Oswald
Schmid

Nominierungs-
ausschuss



Peter
Johnson
(Vors.)



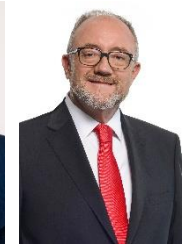
Myriam
Meyer



Peter
Steiner



Christian
Jourquin



David
Davies

Nachhaltigkeits- und
Innovationsausschuss



Caroline
Grégoire Sainte
Marie (Vors.)



Myriam
Meyer



Christian
Jourquin



Oswald
Schmid

Vergütungs-
ausschuss



Peter
Steiner
(Vors.)



Regina
Prehofer



Peter
Johnson

	Peter Johnson (Vors.)	Peter Steiner (1.stv. Vors.)	Caroline Grégoire Sainte Marie (2. stv. Vors.)	Regina Prehofer	David Davies	Christian Jourquin	Myriam Meyer	Oswald Schmid
Baustoffe, Infrastruktur oder Bauwesen	✓	✓	✓			✓		✓
CEO / Vorstand	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
CFO		✓	✓	✓	✓			
M&A/ Beteiligungs- management	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kapitalmärkte/IR	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Senior HR							✓	
Vertrieb & Marketing	✓	✓		✓				✓
Industrie	✓		✓			✓	✓	✓
Innovation			✓			✓	✓	✓
Supply Chain & Logistik	✓		✓			✓	✓	✓
Digitalisierung	✓	✓					✓	✓
Österreichischer Markt				✓	✓			✓
Europäische Märkte	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nordamerikanische Märkte	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
	Nicht unabhängig ¹⁾	Unabhängig	Unabhängig	Unabhängig	Unabhängig	Unabhängig	Unabhängig	Unabhängig

Peter Johnson wurde aufgrund seiner Erfahrung, die er im Rahmen anderer Aufsichtsratsmandate bei internationalen Unternehmen erworben hat, zum Aufsichtsratsvorsitzenden ab Oktober 2019 gewählt

1) Nicht unabhängig nach der Definition des Österreichischen Corporate Governance Kodex – Mitglied des Aufsichtsrates seit 15 Jahren per Mai 2020

Arbeitsschwerpunkte des Aufsichtsrats und Übersicht über die Ausschüsse

Prüfungs- und Risikoausschuss

- > Überwacht die Rechnungslegung des Konzerns sowie die Wirksamkeit des internen Kontroll-, Revisions- und Risikomanagements
- > Überwacht die Abschluss- und Konzernprüfung, mit der sich der Ausschuss vorbereitend für den Aufsichtsrat befasst
- > Überprüft jährlich die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers
- > Vorsitzender: **David Davies**



Ausschüsse des Aufsichtsrats

Nominierungsausschuss

- > Überprüft die erforderliche Struktur des Aufsichtsrats nach nationalen und internationalen rechtlichen Anforderungen
- > Evaluiert qualifizierte Kandidaten für Vorstand und Aufsichtsrat
- > Übt Nachfolgemangement aus und arbeitet Vorschläge für die Wahl von Kapitalvertretern in den Aufsichtsrat auf Basis eines definierten Anforderungsprofils aus
- > Bereitet Beschlüsse für Bestellungen in den Vorstand vor
- > Vorsitzender: **Peter Johnson**

Vergütungsausschuss

- > Befasst sich mit allen Fragen im Zusammenhang mit der Vergütung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern
- > Überwacht die Vergütungspraktiken und die damit verbundenen Anreizstrukturen
- > Erarbeitet die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats
- > Beschlussfassung erfolgt durch den Aufsichtsrat
- > Vorsitzender: **Peter Steiner**

Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss

- > Unterstützt das Management bei der Überprüfung und Entwicklung der Nachhaltigkeits- und Innovationsstrategie der Gruppe
- > Diskutiert neue Regelungen und globale Trends für das Management dieser Angelegenheiten
- > Überwacht die Umsetzung der Nachhaltigkeits- und Innovationsstrategie der Gruppe
- > Vorsitzende: **Caroline Grégoire Sainte Marie**

Aufsichtsrat

Erfahren, unabhängig, divers

wienerberger

Übersicht Aufsichtsratsmitglieder mit Arbeitnehmervertretern

Aufsichtsratsmitglieder

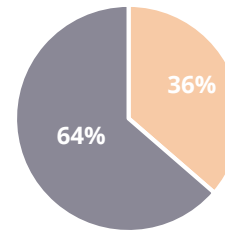
8 Kapitalvertreter

Werden in der Hauptversammlung für einen fixen Zeitraum gewählt

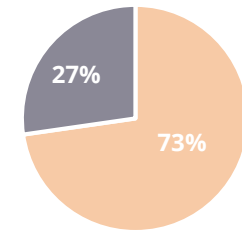
3 Arbeitnehmervertreter

Werden vom Betriebsrat für einen unbestimmten Zeitraum gewählt

Frauenanteil

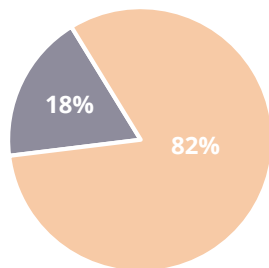


Unabhängigkeit¹⁾



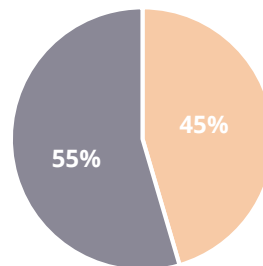
■ Weiblich ■ Männlich ■ Unabhängig ■ Nicht unabhängig

Alter: Ø 60 Jahre



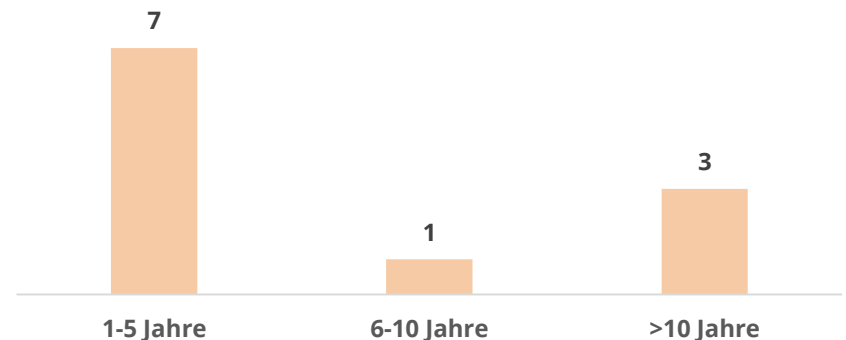
■ > 65 ■ < 65

Internationalität



■ Österreich ■ Andere

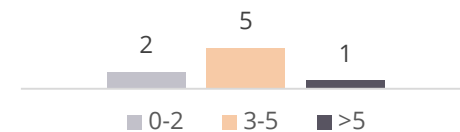
Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder²⁾



1) Nach österreichischem Recht werden Arbeitnehmervertreter vom Betriebsrat und ihren Vertretern delegiert. Die Mitgliedschaft ist nicht zeitlich begrenzt. // 2) Die drei Arbeitnehmervertreter sind seit 0,5, 13 und 17 Jahren Mitglieder des Aufsichtsrats.

Anwesenheit 2019	Aufsichtsrat	Ausschüsse
Peter Johnson	100%	100%
Peter Steiner	100%	100%
Caroline Grégoire Sainte Marie	100%	100%
Regina Prehofer	100%	100%
David Davies	7 von 8	100%
Christian Jourquin	100%	100%
Myriam Meyer	100%	100%
Wilhelm Rasinger ¹⁾	100%	100%
Oswald Schmid ²⁾	100%	100%
Gerhard Seban (Arbeitnehmersvertreter)	100%	100%
Claudia Schiroky (Arbeitnehmersvertreter) ³⁾	7 von 8	n/a ⁴⁾
Gernot Weber (Arbeitnehmersvertreter) ¹⁾	100%	n/a ⁴⁾
Wolfgang Wallner (Arbeitnehmersvertreter) ^{2), 3)}	5 von 6	n/a ⁴⁾

Aktuelle Mandate in anderen Unternehmen



24 Aufsichtsratssitzungen im Jahr 2019

- 8** Aufsichtsrat
- 2** Personal- und Nominierungsausschuss⁵⁾
- 5** Prüfungs- und Risikoausschuss
- 5** Nominierungsausschuss
- 4** Vergütungsausschuss

Struktur per 31.12.2019

1) Bis 6. Mai 2019 im Aufsichtsrat // 2) Seit 6. Mai 2019 im Aufsichtsrat // 3) 1 von 8 der Sitzungen fand im Rahmen einer zweitägigen Aufsichtsratsreise statt // 4) Schiroky, Weber und Wallner sind keine Ausschussmitglieder // 5) Der Personal- und Nominierungsausschuss war bis zur Hauptversammlung im Mai 2019 aktiv und wurde danach durch Nominierungs- und Vergütungsausschuss abgelöst.



Der Aufsichtsrat hat sich zum Ziel gesetzt, sowohl nach **internationalen** als auch nach **österreichischen** Standards **beste Governance** zu liefern



Der Aufsichtsrat verpflichtet den Vorstand zur **Entwicklung und Implementierung** einer **anspruchsvollen**, aber **erreichbaren Unternehmensstrategie**



Die **Erfahrung** unserer **diverser Aufsichtsratsmitglieder** fließt durch die Arbeit in den Aufsichtsratssitzungen und in den Ausschüssen ins Unternehmen ein



Wienerberger wird durch ein **starkes Aufsichtsratsteam** mit **langjähriger Erfahrung** geführt

Nachhaltigkeit

Corporate Governance

Vorschlag für Vergütungspolitik

Vergütungspolitik - Aufsichtsrat



- › Das **derzeitige Vergütungssystem** für den Aufsichtsrat wurde **von der 142. Jahreshauptversammlung 2011** genehmigt und ist seitdem unverändert geblieben
- › Abgesehen von den **Indexanpassungen¹⁾ in den Jahren 2014 und 2018** wurden keine weiteren Anpassungen der Aufsichtsratsvergütung vorgenommen
- › In den letzten Jahren sind die Anforderungen an den Aufsichtsrat in **Bezug auf die Arbeitsintensität** gestiegen:
 - › Die fortlaufende **strategische Transformation** der Gruppe von einem Ziegelhersteller mit internationalem Geschäft zu einem international agierenden Anbieter von Baustoff- und Infrastrukturlösungen
 - › **Nachfolgemangement** für Aufsichtsrat und Vorstand
 - › Zunehmender Fokus auf **ESG-Themen**

Vorgeschlagene Änderungen der Aufsichtsratsvergütung

- 2019 beauftragte Wienerberger die externe Beratungsfirma Mercer, den Aufsichtsrat bei der **Ausarbeitung der neuen Vergütungspolitik zu unterstützen**⁴⁾
- Ein Peer-Vergleich ergab, dass das derzeitige Vergütungssystem **nicht den internationalen Marktstandards entspricht**. Daher wurden folgenden zwei Maßnahmen ergriffen:

1 Abschaffung der Sitzungsgelder

2 Aufteilung der Sitzungsgelder in eine Fix- und Ausschussvergütung

Komponente	2018	Durchschnittswerte in der Vergleichsgruppe ¹⁾	2020
Aufsichtsratsvorsitzende	EUR	EUR	EUR
Fixvergütung	33.140	237.469	170.000
Ausschusstätigkeit	16.570	24.370	30.000
Sitzungsgelder	66.280	Nur bei 2 von 12	Keine Sitzungsgelder
Summe	115.990	261.839	200.000
Stv. des Vorsitzenden und Ausschussvorsitzenden	EUR	EUR	EUR
Fixvergütung	24.855	109.065	105.000
Ausschusstätigkeit	16.570	42.741	30.000 ²⁾
Sitzungsgelder	66.280	Nur bei 2 von 12	Keine Sitzungsgelder
Summe	107.705	151.806	135.000
Aufsichtsratsmitglieder	EUR	EUR	EUR
Fixvergütung	16.570	73.631	80.000
Ausschusstätigkeit	7.598 ³⁾	22.005	20.000
Sitzungsgelder	57.074 ³⁾	Nur bei 2 von 12	Keine Sitzungsgelder
Summe	81.242	95.636	100.000

1) 12 ausgewählte Unternehmen von ähnlicher Größe wie Wienerberger in der Bauindustrie, die in den Märkten von Wienerberger vertreten sind - Uponor Oyj, CRH plc, Compagnie de Saint-Gobain S.A., Boral Limited, LafargeHolcim Ltd, Kingspan Group plc, ROCKWOOL International A/S, HeidelbergCement plc, Ibstock plc, Forterra Inc., Sto Corp., Sika plc. // 2) Der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält 40 TEUR // 3) Durchschnittswerte laut Geschäftsbericht 2018 // 4) Der Vergleich wurde 2019 durchgeführt, wobei die Zahlen und die Auswahl einer Vergleichsgruppe von 2018 verwendet wurden

Neue Vergütungspolitik basiert auf Aktionärsbeiträgen und internationaler Best Practice

1

- › **Die Aufhebung von Sitzungsgeldern** ist eine Umstellung von einer sitzungsbasierten zu einer **ausgewogeneren Vergütungsstruktur**
- › Die hohe Anwesenheitsquote zeigt großes Engagement der Aufsichtsratsmitglieder

2

- › Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats steigt aufgrund **höherer Anforderungen und Erwartungen** hinsichtlich der **Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder**
- › Die Vergütungspolitik berücksichtigt folgende Grundprinzipien :
Unabhängigkeit | Hohe internationale Expertise | Volles Engagement | Einheitliche Vergütung



Die Veränderungen sollen in den kommenden Jahren stabil bleiben

Vergütungspolitik – Vorstand

- > Die fixe Vergütung wird in vierzehn Monatsgehälter aufgeteilt und am Ende jedes Monats ausbezahlt

Vorstandsmitglied	Fixvergütung 2020	Fixvergütung 2021 ff.
Heimo Scheuch (CEO)	EUR 898,066.94	Die Gehälter werden basierend auf dem österreichischen Verbraucherpreisindex angepasst
Solveig Menard-Galli (CPO)	EUR 433,500	
Carlo Crosetto (CFO)	EUR 510,000	



Die Gehälter entsprechen den jeweiligen Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitgliedern

Kurzfristige Anreize konzentrieren sich auf die operative Leistung und Effizienzsteigerungsmaßnahmen

Parameter	Kurzfristige variable Vergütung 2019	Änderungen	Vorschlag kurzfristige variable Vergütung 2020-2024 ¹⁾
Plantyp	› Jährlicher Bonus		-
Leistungszeitraum	› 1 Jahr		-
Zielparameter	› EBITDA LFL (50%) › Gewinn nach Steuern (50%)		Zuteilung ²⁾ basierend auf: › EBITDA LFL › Free Cash Flow › Ziel im Hinblick auf Effizienzsteigerungsmaßnahmen (z.B. Fast Forward)
Obergrenze	› 100% der Fixvergütung		-
Zielerreichung	› Klar definierte Werte für 0%, 100% und 150% Zielerreichung (die Übererfüllung eines KPI kann auf die Mindererfüllung des anderen KPI angerechnet werden) › Lineare Auszahlung		-
Auszahlung	› Einmalig		-
Auszahlungsweise	› Bar		-



1) Die kurzfristige variable Vergütung wird im Jahr nach dem Jahr der Zielerreichung ausbezahlt. Bei Nichterreichen des Mindestziels (d.h. der Untergrenze für die Auszahlung) erfolgt keine Auszahlung // 2) Der Vergütungsausschuss/Aufsichtsrat wird die anwendbaren Leistungsindikatoren (KPIs) jährlich überprüfen. Er kann sie für jedes Vorstandsmitglied im Hinblick auf strategische Erfordernisse und unter Berücksichtigung der spezifischen Verantwortlichkeiten der einzelnen Mitglieder entsprechend der ihnen zugewiesenen Funktionen unterschiedlich gewichten

Langfristige Anreize konzentrieren sich auf Profitabilität und Schaffung von Shareholder Value (1/2)

Parameter	Langfristige variable Vergütung ¹⁾ 2019	Änderungen	Vorschlag langfristige variable Vergütung 2020
Plantyp	› Virtuelle Anteile (<i>Performance Share Units</i>)		-
Leistungszeitraum	› 3 Jahre		-
Zielparameter	› Cash Flow Return on Investment (CFROI)		-
Obergrenze (in % der Fixvergütung)	› CEO 150% CFO 150% CPO 50%		› CEO 150% CFO 100% CPO 50%
Zielerreichung	› Klar definierte Werte für 0%, 100% und 150% Zielerreichung › CFROI in Jahr 2 und 3 muss den CFROI von Jahr 1 übertreffen		-
Auszahlung	› Anteilig (<i>1/3 pro Jahr über 3 Jahre</i>)		-
Auszahlungsweise	› Bar		-



1) Die langfristige variable Vergütung ist als Long Term Incentive-Programm (LTI) ausgestaltet

Langfristige Anreize konzentrieren sich auf Profitabilität und Schaffung von Shareholder Value (2/2)

Parameter	Vorschlag langfristige variable Vergütung 2020	Änderungen	Vorschlag langfristige variable Vergütung 2021-2024
Plantyp	› Virtuelle Anteile (<i>Performance Share Units</i>)		› Aktienbasiertes Vergütungsprogramm ¹⁾
Leistungszeitraum	› 3 Jahre		› 3 Jahre (+ 2 Jahre Halteperiode)
Zielparameter	› Cash Flow Return on Investment (CFROI)		Zuteilung ²⁾ ab 2021: › Relative TSR ³⁾ ROCE ESG-Ziel
Obergrenze (in % der Fixvergütung)	› CEO 150% CFO 100% CPO 50%		› CEO bis zu 175% CFO bis zu 150% CPO bis zu 150%
Zielerreichung	› Klar definierte Werte für 0%, 100% und 150% Zielerreichung › CFROI in Jahr 2 und 3 muss den CFROI von Jahr 1 übertreffen		› Klar definierte Werte für 0%, 100% und 150% Zielerreichung (<i>die Übererfüllung eines KPI kann auf die Mindererfüllung der anderen KPIs angerechnet werden</i>)
Auszahlung	› Anteilig (<i>1/3 pro Jahr über 3 Jahre</i>)		› Einmalig nach Ablauf von 3 Jahren mit anschließender 2-jähriger Halteperiode für zugeweilte Aktien
Auszahlungsweise	› Bar		› Nach Wahl des Vorstandsmitglieds innerhalb der folgenden Grenzen: Bar - max. 50% und Aktien - mind. 50%



1) Aktienbasiertes Vergütungsprogramm beinhaltet echte Aktien. Mehr Information auf Folie 30 // 2) Der Vergütungsausschuss/Aufsichtsrat wird die anwendbaren Leistungsindikatoren (KPIs) jährlich überprüfen. Er kann sie für jedes Vorstandsmitglied im Hinblick auf strategische Erfordernisse und unter Berücksichtigung der spezifischen Verantwortlichkeiten der einzelnen Mitglieder entsprechend der ihnen zugewiesenen Funktionen unterschiedlich gewichten // 3) Der relative TSR soll auf einer geeigneten Referenzgruppe basieren, die entweder aus ATX-Unternehmen oder einer industriellen Vergleichsgruppe besteht, die sich aus vergleichbaren Unternehmen des europäischen Baustoffsektors zusammensetzt // 4) Return on Capital Employed // 5) Ecological, Social, Governance Ziel

Wie funktioniert das aktienbasierte Vergütungsprogramm 2021-2024¹⁾?

- › Das neue **aktienbasierte Vergütungsprogramm** incentiviert die **wertorientierte Sicht der Aktionäre** und stärkt die **langfristige Unternehmensplanung und -ziele**
- › Mit einem **Leistungszeitraum von 3 Jahren** und einer **Sperrfrist für zugeteilte Aktien von weiteren 2 Jahren** ab 2021 ist das Programm auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Programmlaufzeit						
LTI GJ1	J1	J2	J3	J4	J5	J6
LTI GJ2	J1	J2	J3	J4	J5	J6
LTI GJ3	J1	J2	J3	J4	J5	J6
Auszahlung	Aus LTI GJ1 Leistungsziel* Bewertung für J1-J3 Auszahlung in bar und in Aktien *Durchschnittlicher KPI von J1-J3			Aus LTI GJ1 Leistungsziel* Bewertung für J2-J4 Auszahlung in bar und in Aktien *Durchschnittlicher KPI von J2-J4		Aus LTI GJ1 Leistungsziel* Bewertung für J3-J5 Auszahlung in bar und in Aktien *Durchschnittlicher KPI von J3-J5
	Barauszahlung von bis zu 50% der aktienbasierten Vergütung ab J4			Barauszahlung von bis zu 50% der aktienbasierten Vergütung ab J5		Barauszahlung von bis zu 50% der aktienbasierten Vergütung ab J6
	Aktiensperre für 2 Jahre: J4-J5			Aktiensperre für 2 Jahre: J5-J6		Aktiensperre für 2 Jahre: J6-J7
						Verfügung über Aktien aus J4

1) Aufgrund der Einführung mehrerer Leistungsbedingungen in einem Zeitraum von 3 Jahren und einer Sperrfrist für zugeteilte Aktien von weiteren 2 Jahren beabsichtigt der Aufsichtsrat, das vorgeschlagene neue aktienbasierte Vergütungsprogramm im Jahr 2021 einzuführen. Vorgeschlagenes Ende der Vergütungspolitik im Jahr 2024. Die Jahre 2025-2026 zeigen die weitere Entwicklung des Programms.

Sonstige vorgesehene Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen (*Auszug*)



- › **Abfertigungsansprüche**
 - › Diese sind analog den österreichischen gesetzlichen Bestimmungen geregelt und **entsprechen maximal dem Betrag der Vergütung für ein Jahr¹⁾**
 - › Bei **vorzeitiger Kündigung** eines Vorstandsvertrags aus einem vom Vorstandsmitglied zu verantwortenden Grund oder wenn ein Rücktritt ohne wichtigen Grund erfolgt, wird **keine Abfertigung bezahlt**
- › **Kontrollwechsel Klauseln²⁾**
 - › Alle in den Vorstandsverträgen **vereinbarten Zahlungen sind für den Restzeitraum zu zahlen**
 - › Der Gesamtanspruch ist mit **zwei Jahresbezügen gedeckelt³⁾**
- › **Claw-Back Klauseln⁴⁾**
 - › Anwendbar, wenn sich **die der Vergütungsberechnung zugrunde liegenden Informationen/Daten als ungenau oder fehlerhaft** erweisen
 - › Oder wenn sich später herausstellt, dass gegen zwingende **interne Unternehmensrichtlinien oder geltendes Recht verstoßen** wurde

1) Einschließlich Fixgehalt und sämtliche variablen Vergütungskomponenten auf Durchschnittsbasis // 2) Ein Kontrollwechsel liegt vor, sobald ein Aktionär aufgrund des Überschreitens einer Beteiligungsschwelle von 20% gegenüber allen anderen Aktionären ein verpflichtendes Übernahmeangebot legen muss // 3) Es bestehen keine darüberhinausgehenden Ansprüche // 4) Ex-post-Kontrolle der variablen Vergütung für Vorstandsmitglieder

Vorstand

- › Die neue Vorstandsvergütung **erhöht den Anteil** der langfristigen Komponente
- › Die **kurzfristige Vorstandsvergütung** konzentriert sich auf die **Verbesserung der operativen Leistung** und soll mit drei Leistungskriterien gemessen werden (*EBITDA, Free Cash Flow und Effizienzsteigerungsmaßnahmen (z.B. Fast Forward)*)
- › Das neue **aktienbasierte Vergütungsprogramm** berücksichtigt die Argumente mehrerer Investoren und Proxy-Berater und incentiviert das Top-Management **langfristig einen nachhaltigen Wert für das Unternehmen** und seine Aktionäre zu schaffen

Aufsichtsrat

- › **Vereinfachtes** Vergütungssystem des Aufsichtsrats durch **Abschaffung der Sitzungsgelder**
- › Geplante Vergütungspolitik im Einklang mit **internationalen Standards**
- › Eine wettbewerbsfähige Vergütung sichert **das Engagement hochqualifizierter und international erfahrener** Aufsichtsratsmitglieder