



# Vergütungsbericht 2019

Wienerberger AG, 151. o. Hauptversammlung, 5. Mai 2020

## **Der neue Vorstand**

---

**Vergütung Aufsichtsrat 2019**

---

**Vergütung Vorstand 2019**

---

# Der neue Vorstand

---

wienerberger



**Heimo Scheuch**  
Chief Executive  
Officer

---

Heimo Scheuch verantwortet die strategische und operative Entwicklung der Wienerberger Gruppe



**Solveig Menard-Galli**  
Chief Performance  
Officer

---

Solveig Menard-Galli ist für die die Performancesteigerung und Digitalisierungsstrategie des Konzerns verantwortlich



**Carlo Crosetto**  
Chief Financial  
Officer

---

Carlo Crosetto verantwortet die Finanzagenden der Wienerberger Gruppe

**Der neue Vorstand**

---

**Vergütung Aufsichtsrat 2019**

---

**Vergütung Vorstand 2019**

---

# Vergütungssystem

wienerberger

- > Das **Vergütungssystem** für den Aufsichtsrat besteht seit dem Beschluss der 142. o. Hauptversammlung im Jahr 2011 **in unveränderter Form**
- > Im Jahr 2019 gab es **keine Indexanpassung**
- > Die erworbenen Ansprüche werden im jeweiligen **Folgejahr ausbezahlt**
  
- > **Fixvergütung**
  - > Aufsichtsratsvorsitzender / Stellvertreter / Mitglied **33.140 € / 24.855 € / 16.570 €**
- > **Ausschusstätigkeit**
  - > Ausschussvorsitzender / Mitglied **16.570 € / 8.285 €**
- > **Sitzungsgelder**
  - > Aufsichtsratssitzung / Ausschusssitzung **5.523 € / 2.762 €**

## Anmerkungen:

*Der Anspruch auf das Sitzungsgeld besteht nur bei tatsächlicher Teilnahme an einer Sitzung.*

*Sitzungsgelder für Ausschusssitzungen werden nur gewährt, wenn die Sitzung an einem anderen Tag als eine Sitzung des Aufsichtsrats stattfindet.*

# Erworbene Ansprüche 2019

wienerberger

in €	Vergütung 2018	Fixvergütung	Ausschusstätigkeit	Sitzungsgelder	Vergütung 2019
Peter Johnson <sup>1)</sup>	104.943	23.175	11.588	57.995	92.758
Peter Steiner <sup>2)</sup>	52.350	22.018	13.733	57.995	93.745
Caroline Grégoire Sainte Marie <sup>3)</sup>	99.420	18.454	8.285	52.471	79.210
Regina Prehofer <sup>4)</sup>	115.989	29.372	14.686	57.995	102.053
David Davies <sup>5)</sup>	107.704	22.971	16.570	46.948	86.489
Christian Jourquin	99.420	16.570	8.285	52.471	77.326
Myriam Meyer	85.611	16.570	8.285	55.233	80.088
Wilhelm Rasinger <sup>6)</sup>	100.800	5.675	4.256	16.570	26.501
Oswald Schmid <sup>7)</sup>	-	10.895	5.448	35.901	52.244
Franz Josef Haslberger <sup>8)</sup>	33.329	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>799.567</b>	<b>165.699</b>	<b>91.135</b>	<b>433.579</b>	<b>690.413</b>

1) Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 10. Oktober 2019 // 2) Als Stellvertreter des Vorsitzenden erneut am 10. Oktober 2019 gewählt // 3) Stellvertreterin des Vorsitzenden seit 10. Oktober 2019 // 4) Vorsitzende des Aufsichtsrats bis 10. Oktober 2019 // 5) Stellvertreter der Vorsitzenden bis 10. Oktober 2019 // 6) bis 6. Mai 2019 im Aufsichtsrat // 7) seit 6. Mai 2019 im Aufsichtsrat // 8) bis 14. Juni 2018 im Aufsichtsrat

**Der neue Vorstand**

---

**Vergütung Aufsichtsrat 2019**

---

**Vergütung Vorstand 2019**

---

- > Die Vorstandsvergütung besteht aus **drei Komponenten**:
  - > Fixe Vergütungskomponente auf Grundlage des Verantwortungsbereichs
  - > Kurzfristige variable Vergütungskomponente
  - > Long Term Incentive-Programm (LTI)
- > Die Ausgestaltung der variablen Vergütung zielt auf die **Sicherstellung der höchstmöglichen Zielkongruenz** von **Eigentümerinteressen** und **Incentivierung des Vorstands** ab
- > Die **Ziele** der variablen Vergütung werden vom Aufsichtsrat **am Ende des jeweiligen Vorjahres festgelegt**
- > Sonstige Vergütungsbestandteile umfassen:
  - > Pensionskassenregelung, Abfertigungsansprüche, Mitarbeiterbeteiligungsprogramm, Change of Control-Klauseln, Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O) und Nebenleistungen wie die Zurverfügungstellung eines Sekretariats, eines Dienstwagens und von Mobilfunk- und Kommunikationsmitteln



# Variable Vergütung 2019

wienerberger

## > Kurzfristige variable Vergütungskomponente

- > Die kurzfristige variable Vergütungskomponente ist an das Erreichen von kurzfristigen finanziellen Unternehmenszielen geknüpft
- > Der maximale Anspruch ist mit 100 % des jährlichen Fixgehalts gedeckelt

## > Langfristige variable Vergütungskomponente

- > Der erworbenen Anspruch wird auf Grundlage der prozentuellen Zielerreichung, der Anzahl der zugeteilten Performance Share Units und dem durchschnittlichen Aktienkurs errechnet
- > Die Auszahlung für den Vorstand <sup>3)</sup> ist mit 150 % bzw. 50 % des Fixgehalts gedeckelt

Zielgrößen	Relevanz	Ziel <i>in MEUR</i>	Berichtete Kennzahl <i>in MEUR</i>	Ziel- erreichung
<b>Kfr. variable Vergütung <sup>1)</sup></b>				<b>102 %</b>
EBITDA LFL	50 %	600	587,5	86 %
Gewinn nach Steuern	50 %	255	262,8	119 %
Effizienzsteigerungsmaßnahmen <sup>2)</sup>	100 %	80	75,6	78 %
<b>Lfr. variable Vergütung</b>				<b>96 %</b>
CFROI	100 %	10 %	9,9 %	96 %

*1) Gesamt vor Berücksichtigung des maximalen Anspruchs - 102 %; Gesamt nach Berücksichtigung des maximalen Anspruchs - 97 % // 2) Fast Forward, Optimierung der IT, weiterführende Effizienzmaßnahmen bezogen auf den erworbenen Anspruch von Solveig Menard-Galli // 3) Die erworbenen CEO und CFO Ansprüche sind jeweils mit 150 % des Fixgehalts gedeckelt. Der CPO-Anspruch bezieht sich auf die Periode 1. Juni bis 31. Dezember 2019 und ist 50 % des Fixgehalts gedeckelt.*

# Vorstandsvergütung 2019

wienerberger

- > Im Jahr 2019 gab es **keine mittelfristige Vergütungskomponente** aufgrund von erworbenen Vergütungsansprüchen mehr
- > Der Anstieg der erworbenen Ansprüche ist auf **die Übererfüllung der Ziele** und **die Vorstandserweiterung** zurückzuführen
- > Im Jahr 2019 belief sich **der Anteil der fixen Vergütungskomponente** an der Gesamtvergütung (Auszahlung & Anspruch) des Vorstands auf 22 %

in €	Auszahlungen <sup>1)</sup>		Erworbene Ansprüche <sup>1)</sup>	
	2018	2019	2018	2019
Heimo Scheuch	3.417.985	2.378.842	1.454.019	1.948.496
Willy Van Riet	2.474.199	1.622.462	1.019.751	1.261.454
Solveig Menard-Galli	-	245.385	-	314.093
<b>Gesamt</b>	<b>5.892.183</b>	<b>4.246.688</b>	<b>2.473.770</b>	<b>3.524.043</b>

*1) Summe aus Fixvergütung und erworbenen Ansprüchen aus variabler Vergütung  
Anmerkung: Durch maschinelle Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen.*

# Vorstandsvergütung 2020

wienerberger

- > Die Ziele der variablen Vergütung werden vom **Aufsichtsrat am Ende des jeweiligen Vorjahres** festgelegt

- > Die **Zielfestsetzung**<sup>5)</sup> erfolgt auf Grundlage aller zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen

Zielgrößen 2020	Heimo Scheuch		Carlo Crosetto <sup>1)</sup>		Solveig Menard-Galli	
	Relevanz	Ziel <i>in MEUR</i>	Relevanz	Ziel <i>in MEUR</i>	Relevanz	Ziel <i>in MEUR</i>
<b>Kfr. variable Vergütung</b> <sup>2)</sup>						
EBITDA LFL	50 %	625	30 %	625	10 %	625
Free Cash Flow	50 %	300	30 %	300	10 %	300
Effizienzsteigerungsmaßnahmen <sup>3)</sup>	-	-	40 %	80	80 %	80
<b>Lfr. variable Vergütung</b> <sup>4)</sup>						
CFROI	100 %	10 %	100 %	10 %	100 %	10 %

1) Die Ziele beziehen sich auf die Periode 1. März bis 31. Dezember 2020 // 2) Die kurzfristige variable Vergütung ist mit 100 % des Fixgehalts gedeckelt // 3) Fast Forward, Optimierung der IT, weiterführende Effizienzmaßnahmen // 4) Die Deckelung der langfristigen variablen Vergütung ist für den Vorstand wie folgt aufgeteilt: CEO 150 %, CFO 100 % und CPO 50 %. Diese berücksichtigt die unterschiedliche Verantwortungsbereiche. // 5) Der Vergütungsausschuss / Aufsichtsrat wird die anwendbaren Zielparameter jährlich überprüfen. Er behält sich die Möglichkeit vor, diese pro Vorstandsmitglied vor dem Hintergrund der jeweiligen strategischen Anforderungen, in Situationen mit wesentlichen nachteiligen Veränderungen des Geschäftsganges (z.B. Wirtschaftskrisen) und unter Berücksichtigung der besonderen Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds entsprechend der Geschäftsverteilung unterschiedlich zu gewichten.

# Weiterentwicklung des Vergütungssystems für den Vorstand

---

wienerberger

- > **Das internationalen Standards** entsprechende Vergütungssystem für den Vorstand wird regelmäßig auf seine Angemessenheit und Zweckmäßigkeit überprüft
- > Im **Jahr 2020 ist die Umsetzung des Anreiz- und Vergütungssystems** anhand der ausgearbeiteten Vergütungspolitik ein Arbeitsschwerpunkt des Aufsichtsrats
- > Zu diesem Zweck wurde der Personal- und Nominierungsausschuss **bereits 2019** durch einen **Nominierungsausschuss** und einen **Vergütungsausschuss** ersetzt, der zukünftig Vergütungsfragen bearbeiten wird
- > Ziel der laufenden Weiterentwicklung des Vergütungssystems ist die zweckmäßige Incentivierung des Vorstands sowie des Topmanagements und die optimale **Abstimmung des Anreizsystems mit Investoren und Proxy-Beratern** (*siehe Vergütungspolitik*)