

Vergütungspolitik 2020 – 2024 für den Vorstand der Wienerberger AG

Einleitung

Dieses Dokument erläutert die Vergütungspolitik für den Vorstand der Wienerberger AG (“Wienerberger” oder die “Gesellschaft”) und wird im Folgenden als “Vergütungspolitik” oder “Politik” bezeichnet. Die Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat der Wienerberger unter dessen alleiniger Verantwortung für die Beschlussfassung über die Vorstandsvergütung gemäß dem Österreichischen Aktiengesetz (*AktG*) erarbeitet.

Sie definiert zusammenfassend die bei der Festsetzung der Vergütung für den Vorstand geltenden Grundsätze, die Struktur der Vergütung und ihrer verschiedenen Komponenten sowie die Voraussetzungen und die für den Erwerb des Anspruchs auf diese Komponenten definierten Ziele. Sie legt außerdem das Verhältnis dieser Komponenten zur Gesamtvergütung und allfälligen nichtfinanziellen Begünstigungen fest, die Vorstandsmitglieder gewährt werden können. Schließlich erläutert dieses Dokument die bei seiner Erstellung angewandten sowie im Falle einer Überarbeitung und Änderung der Vergütungspolitik anzuwendenden Verfahren.

Die Vergütungspolitik wird im Rahmen der 151. Hauptversammlung der Gesellschaft im Jahr 2020 gemäß den Bestimmungen des Österreichischen Aktiengesetzes einer unverbindlichen Abstimmung durch die Aktionäre unterzogen. Sie gilt ab dem Zeitpunkt ihrer Annahme bis zur 155. Hauptversammlung im Jahr 2024, sofern der Aufsichtsrat nicht zu einem früheren Zeitpunkt um Genehmigung einer überarbeiteten oder geänderten Politik ersucht. Somit stellt die Politik einen Rahmen für den Aufsichtsrat und dessen Vergütungsausschuss bei der Gestaltung der Organvergütung dar. Jeder von der Hauptversammlung der Gesellschaft angenommene Beschluss zu einem spezifischen Vorschlag betreffend die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist, wie im Österreichischen Aktiengesetz vorgesehen, rechtlich bindend.

Dieses Dokument wird den Aktionären der Wienerberger am Tag der Einberufung der 151. Hauptversammlung (2020) auf der Website der Gesellschaft (www.wienerberger.com) zur Verfügung stehen. Es umfasst die folgenden Teile:

- I. Erstellung der Wienerberger Vergütungspolitik
- II. Grundsätze der Wienerberger Vergütungspolitik
- III. Vergütung für Vorstandsmitglieder
- IV. Anmerkungen zur Vergütungspolitik

I. Erstellung der Wienerberger Vergütungspolitik

Wie im Österreichischen 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 Vergütungsausschuss delegiert.

Bei der Erarbeitung der Vergütungspolitik hat der Vergütungsausschuss sich nach Kräften bemüht, ein transparentes und verständliches System zu schaffen, welches Anreize zur nachhaltigen Wertschaffung und zur Erreichung wesentlicher Unternehmensziele bietet. Der Vergütungsausschuss wurde dabei von Mercer Deutschland bei der Gestaltung bestimmter Aspekte der Vorstandvergütung und bei der Erarbeitung der nun vorliegenden Fassung der Vergütungspolitik beraten.

Ziel des Vergütungsausschusses war es, dem Aufsichtsrat einen gut fundierten Beschlussvorschlag vorzulegen, der im nationalen und internationalen Vergleich angemessen ist und die spezifischen Ziele und Maßnahmen, wie sie in der Konzernstrategie und der Sustainability Roadmap der Gesellschaft (wie auf der Website der Gesellschaft dargestellt) festgeschrieben sind, berücksichtigt.

Auf Grundlage des vom Vergütungsausschuss vorgelegten Vorschlags hat der Aufsichtsrat diese Vergütungspolitik in seiner Sitzung vom 27. März 2020 beschlossen.

II. Grundsätze der Wienerberger Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze gelten für die Gestaltung der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft:

- Die Vergütung soll die Kongruenz zwischen dem Verhalten und der Leistung der Mitglieder und den Interessen und Erwartungen der Stakeholders des Unternehmens, insbesondere der Aktionäre und Investoren, fördern.
- Die Vergütung soll den kurz- und langfristigen strategischen Zielen der Gesellschaft und der Gruppe entsprechen und diese unterstützen.
- Die Vergütung soll dem Verantwortungsbereich und der Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds entsprechen.
- Das Verhältnis zwischen den verschiedenen Vergütungskomponenten (sofern vorgesehen) soll sinnvoll gestaltet und entsprechend ausgeglichen sein.

- Die Vergütung soll auf globaler Ebene dem Standard vergleichbarer Unternehmen derselben Branche entsprechen.
- Die Vergütung soll transparent und leicht verständlich sein.
- Die Vergütung soll geeignet sein, Vorstandsmitglieder zu interessieren, zu motivieren und zu halten, die über die Erfahrung und das Fachwissen verfügen, das die Gesellschaft innerhalb ihrer Branche konkurrenzfähig macht.
- Die Vergütung soll anerkannten nationalen und internationalen Standards der guten Unternehmensführung, einschließlich der Bestimmungen des Österreichischen Aktiengesetzes und der Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex, entsprechen.

III. Vergütung der Vorstandsmitglieder

III.1. Fixe Vergütung

Jedes Mitglied des Vorstands der Gesellschaft hat Anspruch auf eine fixe jährliche Vergütung. Gemäß den in Pkt. II oben dargelegten Grundsätzen orientiert sich die fixe Vergütungskomponente am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich jedes einzelnen Vorstandsmitglieds entsprechend der bestehenden Aufgabenverteilung. Dies hat zur Folge, dass den einzelnen Vorstandsmitgliedern je nach ihrer strategischen und operativen Verantwortung unterschiedliche Vergütungen zustehen.

Der in Österreich üblichen Praxis folgend, ist die fixe Vergütung in vierzehn Teilbeträge unterteilt und wird am Ende eines jeden Monats ausbezahlt. Die fixe Vergütung kann einmal jährlich an die geänderten makroökonomischen Indikatoren, wie die in Österreich üblicherweise herangezogenen Konsumentenpreisindices, angepasst werden.

Unter Anwendung der hierin dargestellten Grundsätze wird die derzeitige Vorstandsvergütung wie aus Pkt. III.1. der Anlage A ersichtlich festgelegt.

Die fixe Vergütungskomponente für Vorstandsmitglieder, die möglicherweise nach der Annahme dieser Vergütungspolitik in die Gesellschaft eintreten, ist innerhalb der durch die Fixvergütung für den CEO definierten Grenzen festzulegen.

Diese Beträge können als relevant und den oben genannten Grundsätzen der Gesellschaft sowie dem Verantwortungsbereich der Vorstandsmitglieder

entsprechend angesehen werden. Wiederholte Benchmark-Studien gegenüber vergleichbaren Industrieunternehmen von Wienerberger in den letzten Jahren zeigen, dass die Fixvergütung für die Mitglieder des Wienerberger Vorstands der Marktpraxis entsprechen. Im Vergleich zu anderen Branchenunternehmen legt die Gesamtvergütungsstruktur für den Vorstand von Wienerberger einen geringeren Fokus auf den fixen Vergütungsbestandteil und betont stattdessen die Langfristkomponente.

III.2. Variable Vergütung

Die variablen Vergütungskomponenten zielen auf die Schaffung eines angemessenen Anreizsystems zur Erreichung wesentlicher strategischer Ziele und zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts entsprechend dem Aktionärsinteresse ab. Besonderes Augenmerk gilt der Sicherstellung der höchstmöglichen Zielkongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und Stakeholders einerseits und der Vorstandsvergütung andererseits. Die variable Vergütung orientiert sich am Ziel der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts und besteht daher aus einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Komponente.

Die gesamte Anreizstruktur ist weitgehend langfristig gewichtet, da fast die Hälfte der möglichen Vergütung auf Jahresbasis als Long Term Incentive (LTI) Programm ausgestaltet ist. Abhängig von der Bewertung der virtuellen Anteile (Performance Share Units, siehe Pkt. III.2.b. unten) zum Anspruchszeitpunkt kann der relative Anteil der variablen Vergütung über 50% des jährlichen Vergütungspakets ausmachen. Nach Ansicht des Aufsichtsrats ermöglicht diese Struktur langfristig eine Interessenskongruenz zwischen Vorstand und Aktionären.

Das vom Aufsichtsrat erarbeitete Vergütungsmodell gewährleistet ein hohes Maß an Transparenz, da die Ziele an klar definierte Indikatoren, nämlich Ergebnis, Wertschöpfung und nachhaltige Entwicklung, gebunden sind. Die Performanceziele werden vom Aufsichtsrat auf der Grundlage eines vom Vergütungsausschuss am Ende des Vorjahres auf Basis sämtlicher zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen erstellten Vorschlags definiert.

Außerdem wird die der Vorstandsvergütung zugrundeliegende Anreizstruktur jährlich vom Vergütungsausschuss auf ihre Wirksamkeit zur Förderung einer nachhaltigen Verbesserung des Unternehmenswerts überprüft.

a.) Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive)

Die kurzfristige variable Vergütungskomponente ist an das Erreichen von kurzfristigen finanziellen Unternehmenszielen geknüpft, die innerhalb eines einjährigen Leistungszeitraums erreicht werden müssen.

Für die Geschäftsjahre 2020 - 2024 kommt das folgende kurzfristige Vergütungssystem zur Anwendung:

Parameter	Aktueller Short-Term Incentive 2019	Änderungen	Vorschlag Short-Term Incentive 2020 - 2024
Plantyp	› Jährlicher Bonus		-
Leistungs-Zeitraum	› 1 Jahr		-
Zielparameter	› EBITDA LFL (50%) › Profit after Tax (50%)		Zuteilung ¹ basierend auf: › EBITDA LFL › Free Cash Flow › Ziel betreffend 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 in bar		-

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.

Die vorgeschlagene Kombination von Zielparametern reflektiert in angemessener Weise die kurzfristigen Zielsetzungen von Wienerberger und legen einen stärkeren Fokus auf die operative Performance sowie auf interne Maßnahmen zur Effizienzsteigerung, die letztlich Unternehmenswert schaffen.

¹ 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 und unter Berücksichtigung der besonderen Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds entsprechend der Geschäftsverteilung unterschiedlich zu gewichten.

Weitere Details zu den angewandten Zielparametern sowie eine Beschreibung derselben finden Sie unter Pkt. III.2.a.) der Anlage A.

Der Aufsichtsrat behält sich ausdrücklich vor, auf entsprechende Empfehlung des Vergütungsausschusses von den vorgenannten vereinbarten Zielparametern (KPIs und/oder Zielkorridoren) in Situationen abzuweichen, die eine wesentliche nachteilige Veränderung des Geschäftsganges, des operativen Betriebs, der Vermögenswerte oder der Geschäftsaussichten der Gesellschaft nach sich ziehen oder nach sich ziehen können. Dies umfasst insbesondere allgemeine Wirtschaftskrisen, die mehr als bloß eine bestimmte Marktregion von Wienerberger beeinträchtigt und die geeignet sind, zu einer deutlichen Verschlechterung der hier definierten Zielparameter zu führen. Hierbei behält sich der Aufsichtsrat vor, die ursprünglich definierten Zielparameter an die Ziele eines Krisenmanagementprogramms anzupassen. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass der Aufsichtsrat die Bemühungen des Vorstands zur Bekämpfung der Auswirkungen eines globalen Ereignisses mittels angemessener Anreize im Interesse aller Stakeholder der Gesellschaft unterstützt.

b.) Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütungskomponente ist als Long Term Incentive (LTI) Programm ausgestaltet. Dieses zielt darauf ab, die Tätigkeit von Vorstandsmitgliedern und Führungskräften der obersten Ebene stärker auf die Steigerung des Unternehmenswerts auszurichten und deren Identifikation mit der langfristigen Planung und den Zielen des Unternehmens zu erhöhen. Mit einem Leistungszeitraum von 3 Jahren und einer Sperrfrist für zugeteilte Aktien von weiteren 2 Jahren ab 2021 ist das LTI-Programm auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Das LTI-Programm wird jährlich neu aufgelegt.

(i) Für 2020

Für das Geschäftsjahr 2020 beruht der langfristige, variable Bonus auf der direkten Zuteilung virtueller Anteile, sogenannter Performance Share Units (PSUs) an die Mitglieder des Vorstands. Die Anzahl der zugeteilten PSUs berechnet sich durch Division der jedem Vorstandsmitglied zustehenden Fixvergütung (Pkt. III.1) für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr durch das arithmetische Mittel des Aktienpreises der Gesellschaft während der letzten 20 Handelstage vor der Dezember-Sitzung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats.

Für das Finanzjahr 2020 kommt das folgende langfristige Vergütungssystem zur Anwendung:

Parameter	Aktueller Long-Term Incentive 2019	Änderungen	Vorschlag Long-Term Incentive 2020
Plantyp	› Virtuelle Anteile (Performance Share Units)		-
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 (1/3 pro Jahr über 3 Jahre) in bar		-

(ii) Für 2021 - 2024

Für die Geschäftsjahre 2021 – 2024 kommen die folgenden Zielparameter für das LTI-Programm zur Anwendung:

Parameter	Long-Term Incentive 2020	Änderungen	Vorschlag Long-Term Incentive 2021 - 2024
Plantyp	› Virtuelle Anteile (Performance Share Units)		› Aktienbasiertes Vergütungsprogramm
Leistungszeitraum	› 3 Jahre		› 3 Jahre (+ 2 Jahre Halteperiode)

Zielparameter	<ul style="list-style-type: none"> › Cash Flow Return on Investment (CFROI) 	Zuteilung ¹ ab 2021: <ul style="list-style-type: none"> › Relative TSR² › ROCE › ESG-Ziel
Obergrenze (in % der Fixvergütung)	<ul style="list-style-type: none"> › CEO 150% › CFO 100% › CPO 50% 	<ul style="list-style-type: none"> › CEO bis zu 175% › CFO bis zu 150% › CPO bis zu 150%
Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> › Klar definierte Werte für 0%, 100% und 150% Zielerreichung › CFROI im Jahr 2 und 3 muss den CFROI von Jahr 1 übertreffen 	<ul style="list-style-type: none"> › Klar definierte Werte für 0%, 100% und 150% Zielerreichung (die Übererfüllung eines KPI kann auf die Mindererfüllung der anderen KPIs angerechnet werden)
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> › Anteilig (1/3 pro Jahr über 3 Jahre) 	<ul style="list-style-type: none"> › Einmalig nach Ablauf von 3 Jahren mit anschließender 2-jähriger Halteperiode für zugeteilte Aktien
Auszahlungsweise	<ul style="list-style-type: none"> › Bar 	<ul style="list-style-type: none"> › Nach Wahl des Vorstandsmitglieds innerhalb der folgenden Grenzen: Bar - max. 50% und Aktien (mind. 50%)

Um die langfristigen Interessen des Vorstands im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie von Wienerberger besser an die Interessen der Aktionäre anzugleichen, geht der Aufsichtsrat davon ab, die Planerfüllung an eine einzige Leistungsbedingung zu knüpfen. Durch die Anwendung mehrerer Leistungsbedingungen wird der langfristigen Strategie und den Zielen von Wienerberger besser entsprochen.

¹ 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 und unter Berücksichtigung der besonderen Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds entsprechend der Geschäftsverteilung unterschiedlich zu gewichten.

² Der Relative TSR wird auf einer geeigneten Bezugsgruppe beruhen, nämlich entweder den Unternehmen des ATX oder auf einer industriellen Peer Group vergleichbarer Unternehmen aus dem europäischen Baustoffsektor.

Weitere Details zu den angewandten Zielparametern sowie Erklärungen zu den diesen zugrundeliegenden Prinzipien finden Sie in Pkt. III.2.b.) in Anlage A.

Die folgende Darstellung illustriert die zeitliche Abfolge des Wienerberger LTI-Programms 2021 – 2024:

	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
			♦	♦	♦	
			Aus LTI J1	Aus LTI J2	Aus LTI J3	
			Leistungsziel* Bewertung für J1-J3	Leistungsziel* Bewertung für J2 - J4	Leistungsziel* Bewertung für J3 - J5	
Auszahlung			Auszahlung in bar und in Aktien	Auszahlung in bar und in Aktien	Auszahlung in bar und in Aktien	
			*Durchschnittlicher KPI von J1 - J3	*Durchschnittlicher KPI von J2 - J4	*Durchschnittlicher KPI von J3 - J5	
			Barauszahlung von bis zu 50% des Incentives ab J4	Barauszahlung von bis zu 50% des Incentives ab J5	Barauszahlung von bis zu 50% des Incentives 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	

III.3. Sonstige in den Vorstandsverträgen vorgesehene Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

Die Vorstandsmitglieder haben mit der Gesellschaft Anstellungsverträge abgeschlossen. Demnach werden Vorstandsmitglieder, wie im Österreichischen Aktiengesetz vorgesehen, für einen Zeitraum von maximal fünf Jahren ernannt. Unter bestimmten Umständen, z.B. im Falle der ersten oder letzten Mandatsperiode eines Vorstandsmitglieds, kann die Ernennung für einen kürzeren Zeitraum erfolgen. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder können aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden; dazu zählen unter anderem die andauernde Handlungsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds oder andere gemäß der österreichischen Rechtslage bestehende Kündigungsgründe. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder können nicht einseitig und grundlos gekündigt werden. Im Falle der Kündigung des Anstellungsvertrags umfassen die dem Vorstandsmitglied zustehenden Zahlungen den für den Zeitraum bis zur tatsächlichen Auflösung des Anstellungsvertrags zustehenden Anteil der fixen Vergütung und die unter a.) bis h.) angeführten Komponenten, sofern anwendbar, wobei die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft stets Berücksichtigung findet.

Die wesentlichen, die Vergütung betreffenden Bedingungen der zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft abgeschlossenen Anstellungsverträge werden nachstehend erläutert. Abgesehen davon werden Vorstandsmitgliedern keine weiteren Vergütungskomponenten gewährt. 2019 wurden keine Einstellungsboni, Treueboni, Abfindungszahlungen oder Vergütungen für einen Wechsel des Einsatzortes gezahlt. Der Aufsichtsrat behält sich jedoch das Recht vor, Vorstandsmitgliedern zukünftig in Ausnahmefällen derartige Zahlungen in angemessenem Umfang zu leisten.

Die Vorstandsverträge enthalten die üblichen Wettbewerbsverbotsklauseln, die für die Dauer der Anstellung sowie für ein Jahr nach Vertragsauflösung gelten.

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.

a.) Beitragsorientierte Pensionskassenregelungen

Für die Vorstandsmitglieder gelten freiwillige, beitragsorientierte Pensionskassenregelungen, für welche die Gesellschaft jährliche Beiträge pro Vorstandsmitglied zu leisten hat. Nach österreichischem Recht besteht keine gesetzliche Verpflichtung zur Beitragsleistung zu Pensionsplänen für Vorstandsmitglieder.

In der Gesellschaft bestehen keine Frühpensionsregelungen für die Mitglieder des Vorstands.

b.) Abfertigungsansprüche

Die 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 österreichischen 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 sämtliche variablen Vergütungskomponenten auf Durchschnittsbasis). Wie im Österreichischen Corporate Governance Kodex festgelegt, ist bei vorzeitiger Kündigung eines Vorstandsvertrags aus einem vom Vorstandsmitglied zu verantwortenden Grund oder wenn das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund vorzeitig zurücktritt, keine Abfertigung zu bezahlen.

Der österreichischen Gesetzeslage entsprechend ist die Gesellschaft verpflichtet, monatlich 1,53 % der monatlichen Bruttovergütung eines jeden Vorstandsmitglieds in eine betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse einzuzahlen. Bei Vertragsbeendigung können die Vorstandsmitglieder gegenüber der Vorsorgekasse die Auszahlung der aufgelaufenen Beiträge (einschließlich Investitionsertrag) verlangen. In diesem Fall ist jedoch jeder Zahlungsanspruch gegenüber der Gesellschaft ausgeschlossen.

c.) 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, und die in diesem Fall bestehenden Zahlungsverpflichtungen der Gesellschaft regeln. 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 Vorstandsdiensverhältnisses ist jedoch mit zwei Jahresbezügen gedeckelt. Darüberhinausgehende Ansprüche bestehen nicht.

d.) Ersatz von Barauslagen und Reisekosten

Sämtliche Mitglieder des Vorstands haben Anspruch auf Ersatz ihrer nachgewiesenen Barauslagen und Reisekosten, die in Zusammenhang mit ihrer Vorstandsstellung angefallen sind. Zusätzlich haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen Essenszuschuss im Betrag von derzeit EUR 4,40 pro Arbeitstag, der in Übereinstimmung mit einem üblichen österreichischen Verbraucherpreisindex angepasst werden kann.

e.) Urlaubsanspruch

Sämtliche Vorstandsmitglieder haben einen jährlichen Anspruch auf 30 Tage bezahlten Urlaub in Entsprechung der österreichischen gesetzlichen Bestimmungen.

f.) Versicherungsschutz

Reiseversicherung

Sämtliche Vorstandsmitglieder sind unter einer gruppenweiten Versicherungspolize (Reiseversicherung, Reisegesundheits- und Rückholversicherung) gegen Risiken im Zusammenhang mit Geschäftsreisen versichert.

Unfallversicherung

Wienerberger hat bei einer namhaften inländischen Versicherungsgesellschaft für sämtliche Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung in üblichem Umfang abgeschlossen. Diese deckt medizinische Behandlungskosten sowie das Risiko dauernder Invalidität und den Todesfall ab.

Organhaftpflichtversicherung (D&O Versicherung)

Wienerberger hat u.a. für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors and Officers Versicherung, D&O Versicherung) abgeschlossen, das die jeweils herrschende Risikolage der Gesellschaft berücksichtigt. Für die versicherten Personen besteht kein Selbstbehalt.

Rechtsschutzversicherung

Wienerberger hat zugunsten seiner Vorstandsmitglieder Rechtsschutzversicherungen im üblichen Umfang abgeschlossen.

g.) Nebenleistungen

Die Nebenleistungen an Vorstandsmitglieder bestehen insbesondere in der Zurverfügungstellung eines Sekretariats, eines Dienstwagens (samt Fahrer) sowie von Mobilfunk- und anderen Kommunikationsmitteln, die jeweils auch für persönliche Zwecke verwendet werden können. Unter besonderen Umständen und mit Zustimmung des Aufsichtsrats können Vorstandsmitgliedern Darlehen zu fremdüblichen Konditionen gewährt werden.

h.) Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

Vorstandsmitglieder sind berechtigt, an einem in ihrem Wohnsitzland bestehenden Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilzunehmen.

In Österreich wohnhafte Vorstandsmitglieder müssen seit mindestens zwölf Monaten bei der Gesellschaft beschäftigt sein, um am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilnehmen zu können. Im Rahmen des derzeitigen Programms muss jeder Teilnehmer am Programm zwei Aktien erwerben, um von der Wienerberger Mitarbeiterbeteiligungs-Privatstiftung eine zusätzliche Gratisaktie zu erhalten. Die Obergrenze für Investitionen im derzeitigen Programm beträgt EUR 9.000,- pro Person und Jahr. Die vom Vorstandsmitglied erworbenen Aktien müssen ebenso wie die zugeteilten Gratisaktien bis zum Ausscheiden aus der Wienerberger Gruppe gehalten werden.

i.) 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.

j.) Anpassung der bestehenden Anstellungsverträge

Sofern und soweit es erforderlich ist, um den Bestimmungen dieser Vergütungspolitik vollumfänglich Rechnung zu tragen, werden die bestehenden Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder spätestens anlässlich deren nächster Verlängerung entsprechend angepasst.

III.4. Ex-post-Kontrolle der variablen Vergütung für Vorstandsmitglieder (Claw-Back)

Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, 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 geltende Rechtsnormen übertreten wurden.

Dies kann insbesondere bei Eintreten eines der nachstehend genannten Fälle zur Anwendung kommen:

- 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 eines Vorstandsmitglieds.

Soweit rechtlich zulässig, kann der Aufsichtsrat dem Vorstand Anpassungen von Elementen, Kriterien, Schwellenwerten und Begrenzungen der langfristigen variablen Vergütung auferlegen, wodurch von der Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung angesichts unerwarteter, durch außergewöhnliche interne oder externe Faktoren oder Ereignisse bedingter Umstände abgewichen wird.

IV. Anmerkungen zur Vergütungspolitik

IV.1. Berücksichtigung der Mitarbeitersicht

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

IV.2. Überprüfung und Änderung der Vergütungspolitik

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats überprüft diese Vergütungspolitik jährlich, wobei unter anderem personelle Veränderungen im Unternehmensumfeld, die wirtschaftliche Lage und die Strategie des Unternehmens sowie Veränderungen und Trends bei internationalen und nationalen Normen der Corporate Governance berücksichtigt werden. Außerdem wird die Erreichung der vom Aufsichtsrat festgelegten Vergütungsziele jährlich vom Wirtschaftsprüfer der Gesellschaft (derzeit Deloitte Audit Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien) überprüft.

Nach einer derartigen Überprüfung kann der 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 nicht bindenden Beschlussfassung bei der unmittelbar auf die Annahme folgenden Hauptversammlung vorgelegt.

IV.3. Geringfügige Änderungen

Der Aufsichtsrat kann geringfügige Änderungen der Vergütungspolitik vornehmen, die aus aufsichtsrechtlichen, devisenrechtlichen, steuerlichen oder administrativen Zwecken erforderlich sind oder einer gesetzlichen Änderung Rechnung tragen, ohne zuvor die Zustimmung der Aktionäre einzuholen. Derartige geringfügige Änderungen können sämtliche Teile der variablen Vergütung, wie in Pkt. III.2 dieser Vergütungspolitik dargelegt, ebenso wie die anderen Vergütungskomponenten, wie in Pkt. III.3 dargelegt, betreffen. Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, erfolgt jede (allfällige) Änderung auf Beschluss des Aufsichtsrats nach entsprechender Empfehlung durch den Vergütungsausschuss.

Anlagen:

Anlage A – Details der Vergütung

Wien, am 27. März 2020



Peter JOHNSON
Vorsitzender des Aufsichtsrats
Wienerberger AG