

2020 | Vergütungsbericht

wienerberger

WIENERBERGER KRISENFESTE PERFORMANCE IN 2020

Das Geschäftsjahr 2020 stand ganz im Zeichen der weltweiten Covid-19-Pandemie und ist auch an Wienerberger nicht spurlos vorübergegangen. Dennoch konnte man 2020 angesichts des weltweit herausfordernden Umfelds ein außerordentliches Ergebnis – das vom raschen, zielgerichteten und umsichtigen Vorgehen des Vorstands geprägt war – erzielen:

- Umsatz von 3.354,6 Mio. € erreichte annähernd das Rekordergebnis des Vorjahres (3.466,3 Mio. €)
- Dank resilientem Geschäftsmodell konnte Wienerberger selbst in der Krise an seiner Ausschüttungspolitik festhalten
- Preis der Wienerberger-Aktie zum 31.12.2020 im Vergleich zum Jahrestief mehr als verdoppelt
- Free Cashflow signifikant um 39 % auf 397,3 Mio. € gesteigert (Vorjahr: 286,0 Mio. €)
- Trotz Krise wurde die Portfoliooptimierung erfolgreich vorangetrieben
- Starkes Bekenntnis zu Umwelt-, Sozial-, und Governance Zielen im Einklang mit der Strategie 2023

*Im Jahr 2020 wurde eine **neue Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat im Einklang mit internationalen Governance Standards** und unter Berücksichtigung von Investorenfeedback ausgearbeitet und in der 151. o. Hauptversammlung am 5. Mai 2020 beschlossen. Mit der Vergütungspolitik zielt Wienerberger darauf ab, ein transparentes, attraktives und zeitgemäßes System zu schaffen, welches Anreize zur nachhaltigen Wertschaffung und zur Erreichung wesentlicher Unternehmensziele im Einklang mit den Eigentümerinteressen bietet. Zudem wird die Anreizstruktur der Vorstandsvergütung jedes Jahr auf ihre Eignung zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts geprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Vergütungspolitik ist für den Zeitraum 2020-2024 wirksam und auf der Unternehmenswebseite (www.wienerberger.com) zu finden. Für 2021-2024 wurden drei Zielparameter (Relativer Total Shareholder Return, Return on Capital Employed nach Steuern und Umwelt-, Sozial-, und Governance (ESG) Ziele) für die Vorstandsevaluierung festgelegt.*

Der Vergütungsbericht der Wienerberger AG für das Geschäftsjahr 2020 wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und wird der 152. o. Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Abstimmung vorgelegt.

Zusammenfassung

Der Vergütungsbericht der Wienerberger AG besteht aus drei Kapiteln – Vorstandsvergütung, Aufsichtsratsvergütung und Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat – und fasst die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung dieser Vergütung angewendet werden (siehe im Detail folgende Seiten).

Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung besteht aus vier Komponenten:

- **Fixe Vergütungskomponente** auf Grundlage des Verantwortungsbereichs (Gesamtauszahlung 2020: 1.963.661 €)
- **Kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI)** basierend auf Zieldefinition - Erworbener Anspruch für 2020: 745.660 € ([Tabelle 1](#))
- **Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI)**: keine Ansprüche für die einzelnen Vorstandsmitglieder in 2020, da CFROI von 8,6 % die Untergrenze des Zielparameter von 9 % nicht erreicht hatte ([Tabelle 3b](#))
- **Nebenleistungen inkl. Pensionskassenregelung**

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Für das von Covid-19 geprägte Geschäftsjahr 2020 machte der Aufsichtsrat von der in Vergütungspolitik 2020-2024 verankerten Ermächtigung Gebrauch, von der ursprünglichen Zieldefinition, den jährlichen Vorstandsbonus (STI) betreffend, abzuweichen. Ziel ist die besonderen Leistungen des Vorstands im herausfordernden Geschäftsjahr 2020 zu incentivieren und gleichzeitig den Aktionärsinteressen Rechnung zu tragen.

- Maximaler Anspruch wurde von 100 % auf 70 % der jährlichen Fixvergütung herabgesetzt (Ausnahme Heimo Scheuch, siehe unten)
- die Zielgröße EBITDA LFL wurde angepasst und transparent kommuniziert

Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI)

Die langfristige variable Vergütungskomponente zielt darauf ab, die Tätigkeit von Vorstandsmitgliedern auf die Steigerung des Unternehmenswerts auszurichten und deren Identifikation mit der langfristigen Planung und den Zielen des Unternehmens zu erhöhen.

- Als Zielgröße, wie in der Vergütungspolitik 2020 festgelegt, wurde der CFROI eingesetzt

- 2020 wurde ein CFROI von 8,6% erzielt, der damit unter der definierten Untergrenze von 9,0% liegt
- Somit entstanden für 2020 keine Ansprüche für die einzelnen Vorstandsmitglieder aus dem LTI

Für Heimo Scheuch, Vorstandsvorsitzender der Wienerberger AG, gelten die Anpassungen der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) nicht und es erfolgte ein vollständiger Verzicht einer Auszahlung für 2020. Alle ausstehenden historischen Ansprüche (vor 2020) des Vorstandsvorsitzenden aus der langfristigen variablen Vergütungskomponente (LTI) sowie der kurzfristigen Vergütungskomponente 2020 (STI) wurden zusammengefasst und in ein neues, aktienbasiertes 5 – Jahres Programm überführt, um der außerordentlichen Leistung während des von Covid-19 geprägten Geschäftsjahres Rechnung zu tragen. Der Vorstandsvorsitzende wird so im Einklang mit den Interessen der Aktionäre in die Zukunft des Unternehmens investieren. Diese Vergütungsstruktur stellt sicher, dass das Unternehmen weiterhin seine langfristigen Verpflichtungen gegenüber den Stakeholdern erfüllen kann (siehe [Special LTI, Tabelle 4](#)).

Gesamtauszahlung Vorstand

Insgesamt wurden im Berichtsjahr an den Vorstand 5.074.762 € (Vorjahr: 5.500.974 €) – ohne Berücksichtigung von Pensionskassenbeiträgen und Nebenleistungen – ausbezahlt ([siehe Tabelle 6](#)).

Aufsichtsratsvergütung

Im Jahr 2020 wurde die Vergütungspolitik basierend auf Feedback durch Aktionäre und Stimmrechtsvertretern in eine leistungsbasierende Struktur umgewandelt, um die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts sicherzustellen. Die Vergütung wurde in eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen unterteilt, wobei die Ausschuss-Vergütung auf ein Ausschussmandat beschränkt ist; sie steht daher auch bei einer Tätigkeit in mehreren Ausschüssen nur einmal zu (Gesamtvergütung 921.393 €, [Tabelle 10](#)).

Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat

Im Jahr 2020 erwarben Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands insgesamt 27.404 Aktien (Gesamtaktien 31.12.2020: 192.088, [Tabelle 11](#)).

Vergütungsbericht

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

Der Vergütungsbericht der Wienerberger AG für das Geschäftsjahr 2020 wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und ist der 152.o. Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Abstimmung vorzulegen. Der Bericht besteht aus drei Kapiteln – Vorstandsvergütung, Aufsichtsratsvergütung und Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat – und fasst die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung dieser Vergütung angewendet werden.

Im Jahr 2020 wurde eine neue Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat im Einklang mit internationalen Governance Standards und unter Berücksichtigung von Investorenfeedback ausgearbeitet und in der 151. o. Hauptversammlung am 5. Mai 2020 beschlossen. Mit der Vergütungspolitik zielt Wienerberger darauf ab, ein transparentes, attraktives und zeitgemäßes System zu schaffen, welches Anreize zur nachhaltigen Wertschaffung und zur Erreichung wesentlicher Unternehmensziele im Einklang mit den Eigentümerinteressen bietet. Zudem wird die Anreizstruktur der Vorstandsvergütung jedes Jahr auf ihre Eignung zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts geprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Vergütungspolitik ist für den Zeitraum 2020-2024 wirksam und auf der Unternehmenswebseite (www.wienerberger.com) zu finden.

Dieser Bericht gibt einen umfassenden Überblick über die Vergütungsbestandteile für die aktuellen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie daraus resultierende Ansprüche und Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2020 wieder. Er wurde gemäß den Bestimmungen der folgenden Richtlinien und Empfehlungen erstellt:

- › Aktionärsrichtlinie II
- › Vergütungspolitik der Wienerberger AG 2020-2024
- › Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting und Auditing Committee („AFRAC“) zum Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG

Erfolgreich durch die Krise manövriert

Die Wienerberger Gruppe erzielte 2020 angesichts des weltweit herausfordernden Umfelds ein außerordentliches Ergebnis, das vom raschen, zielgerichteten und umsichtigen Vorgehen des Vorstands geprägt war.

Im Geschäftsjahr 2020 konnte Wienerberger einen Umsatz in Höhe von 3.354,6 Mio. € erwirtschaften. Dieses Ergebnis ist umso bemerkenswerter, da unter anderem trotz temporärer Werksschließungen, getrieben durch staatliche Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie, der erzielte Umsatz nahezu an das Rekordergebnis des Vorjahres (3.466,3 Mio. €) anknüpfen konnte. Insbesondere waren diese Entwicklungen den bereits in der Vergangenheit durch den Vorstand und Aufsichtsrat vorangetriebenen richtigen Schritten und Fähigkeit der raschen Implementierung von Maßnahmen und der Reaktion auf unvorhergesehene Ereignisse geschuldet.

Dank der frühzeitigen Weichenstellung durch die Unternehmensführung war es möglich, selbst in außergewöhnlichen Krisenzeiten wie der Covid-19-Pandemie, an der Kapitalrückführung für die Aktionäre festzuhalten. So führte Wienerberger neben der Dividende von 67,4 Mio. € von März bis Ende Juni 2020 einen Rückkauf von einem Prozent der ausstehenden Aktien (Rückkauf von 1.151.879 Aktien) durch, womit zusätzlich 19,7 Mio. € an die Aktionäre retourniert werden konnten. Darüber hinaus wurde ein teilweiser Rückkauf der ausständigen Hybridanleihe in Höhe von 33,2 Mio. € mit dem Ziel der Optimierung der Kapitalstruktur und der Liquiditätskosten durchgeführt. Einmal mehr zeigt sich dabei die Robustheit des Geschäftsmodells von Wienerberger.

Insgesamt konnte Wienerberger im Jahr 2020 aufgrund einer hohen Kostendisziplin einen im Vergleich zum Vorjahr erhöhten Free Cashflow von 397,3 Mio. € erwirtschaften (Vorjahr: 286,0 Mio. €).

Den Verwerfungen an den internationalen Finanzmärkten im Zuge der Covid-19-Pandemie konnte sich auch die Wienerberger-Aktie nicht entziehen und musste im ersten Quartal 2020 zum Teil deutliche Verluste verbuchen. Dank der raschen zielgerichteten Vorgehensweise des Vorstands einhergehend mit der transparenten Kommunikation an Investoren (u.a. wurden Wienerbergers Covid-19-Maßnahmen und der Jahresausblick in regelmäßigen Updates an Marktteilnehmer übermittelt) konnte sich die Aktie von ihren Tiefstständen aber wieder rasch erholen. Zum Stichtag 31.12.2020 verbuchte die Wienerberger-Aktie im Vergleich zum Jahrestief (19.03.2020: 11,59 EUR) einen Zuwachs von rund 125 % und konnte sich damit mehr als verdoppeln.

Trotz herausfordernden Umfeldes und vielen ungewissen Variablen im Zusammenhang mit der weltweiten Covid-19-Pandemie, hat der Vorstand im Interesse der Eigentümer weiter die Portfoliooptimierung vorangetrieben. So konnte die Wienerberger Gruppe durch die Akquisition von Meridian Brick (vorbehaltlich der Zustimmung von Wettbewerbsbehörden) ihre Position in Nordamerika weiter stärken und zeigt sich nun in den Kernziegelmärkten Nordamerikas optimal aufgestellt. Zusätzlich konnte die Position als Anbieter smarterer Systemlösungen mit der Akquisition des niederländischen Technologieunternehmens Inter Act im Bereich Wienerberger Piping Solutions ausgebaut werden. Im Zuge der kontinuierlichen Portfoliooptimierung und Fokus auf Kernwachstumsmärkte wurden die Schweizer Geschäftsaktivitäten der Wienerberger Building Solutions veräußert.

Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung besteht im Wesentlichen aus vier Komponenten:

- *Fixe Vergütungskomponente auf Grundlage des Verantwortungsbereichs (Gesamtauszahlung 2020: 1.963.661 €)*
- *Kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) basierend auf Zielerreichung durch Kennzahlen: Erworbener Anspruch für 2020: 745.660 €*
- *Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI) basierend auf Zielerreichung durch Kennzahlen: keine Ansprüche für die einzelnen Vorstandsmitglieder in 2020, da CFROI von 8,6 % die Untergrenze des Zielparameter von 9 % nicht erreicht hatte*
- *Nebenleistungen inkl. Pensionskassenregelung*

Der Vergütungsausschuss ist in enger Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat für die Gestaltung des Vergütungssystems verantwortlich. Er befasst sich dabei mit allen Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und des Inhalts der mit den Vorstandsmitgliedern geschlossenen Dienstverträge. Zielsetzung des Vergütungssystems ist es, Unternehmensziele in Einklang mit der Unternehmensstrategie und Eigentümerinteressen zu bringen. Darüber hinaus sollen Vorstandsmitglieder im nationalen und internationalen Vergleich angemessen vergütet werden. Die Wienerberger AG unterscheidet zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die fixe Vergütungskomponente orientiert sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich der Vorstandsmitglieder. Die variablen Gehaltsbestandteile zielen darauf ab, die Erreichung wesentlicher Unternehmensziele und eine nachhaltige Wertschaffung zweckmäßig zu incentivieren. Besonderes Augenmerk gilt der Sicherstellung der höchstmöglichen Zielkongruenz von Eigentümerinteressen und der Vorstandsvergütung. Auf dieser Grundlage orientiert sich die kurzfristige variable Vergütungskomponente an kurzfristigen finanziellen Zielen, während die langfristige Vergütungskomponente vorrangig auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet ist und neben finanziellen Kennzahlen auch klare Ziele für den Bereich Umwelt, Sozial und Governance (ESG) berücksichtigt.

Fixe Vergütungskomponente

Die fixe Vergütungskomponente orientiert sich am Verantwortungsbereich jedes Vorstandsmitglieds. Die Angemessenheit wird regelmäßig vom Vergütungsausschuss anhand eines Vergleichs mit Unternehmen der gleichen Größe, Branche oder Komplexität evaluiert. Die Folge sind differenzierte Basisgehälter unter Berücksichtigung der strategischen und operativen Aufgabenfelder. Die Auszahlung erfolgt, wie in Österreich üblich, in vierzehn Monatsgehältern im Nachhinein. Die fixe Vergütung kann einmal jährlich an die geänderten makroökonomischen Indikatoren, wie die in Österreich üblicherweise herangezogenen Konsumentenpreisindices, angepasst werden.

Im Geschäftsjahr 2020 betrug der fixe Gehaltsbestandteil des Vorstandsvorsitzenden Heimo Scheuch 898.067 € (Vorjahr: 879.705 €), der des Vorstandsmitglieds Carlo Crosetto 425.199 €¹⁾, der des Vorstandsmitglieds Solveig Menard-Galli 427.729 € (Vorjahr: 245.385 €) und der des Vorstandsmitglieds Harald Schwarzmayr 212.666 €. Die Steigerung der gesamten Vergütung des Vorstands im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Anpassung anhand des in Österreich gültigen Verbraucherpreisindex der Statistik Austria und auf die Vorstandserweiterung, um ein viertes Mandat zurückzuführen.

Variable Vergütungskomponenten

Die variable Vergütung zielt auf die Schaffung eines angemessenen Anreizsystems zur Erreichung wesentlicher strategischer Ziele und auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ab. Die vom Aufsichtsrat ausgearbeitete Vergütungspolitik gewährleistet durch die Verknüpfung der Zielvorgaben mit klar definierten Ergebnis- und Rentabilitätszielen sowie eindeutig messbaren ESG Kriterien ein hohes Maß an Transparenz. Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen (STI) und einer langfristigen (LTI) Komponente. Zudem wird die Anreizstruktur der Vorstandsvergütung jedes Jahr auf ihre Eignung zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts geprüft und gegebenenfalls angepasst.

¹⁾ Carlo Crosetto schied mit 28. Februar 2021 aus dem Unternehmen aus. Gerhard Hanke folgt ihm mit 01. März 2021 nach

Vorübergehendes Abweichen von der Vergütungspolitik / Ermessensausübung aufgrund der Covid-19-Pandemie

Die von der Hauptversammlung 2020 beschlossene Vergütungspolitik sieht in ihrem Punkt III.2. a den ausdrücklichen und auf § 78a Abs 8 AktG gestützten Vorbehalt des Aufsichtsrats vor, von den STI Zielparametern in solchen 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 beeinträchtigen 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.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Für das von Covid-19 geprägte Geschäftsjahr 2020 machte der Aufsichtsrat von der in Vergütungspolitik 2020-2024 verankerten Ermächtigung Gebrauch, von der ursprünglichen Zieldefinition, den jährlichen Vorstandsbonus (STI) betreffend, abzuweichen. Ziel ist die besonderen Leistungen des Vorstands im herausfordernden Geschäftsjahr 2020 zu incentivieren und gleichzeitig den Aktionärsinteressen Rechnung zu tragen. In dieser außergewöhnlichen Situation wurde die Zielgröße EBITDA LFL um dem aktualisierten Geschäftsausblick für 2020 gerecht zu werden, angepasst, gleichzeitig wurde der maximale Anspruch von 100 % auf 70 % der jährlichen Fixvergütung herabgesetzt. Für Heimo Scheuch, Vorstandsvorsitzender der Wienerberger AG, gelten die Anpassungen für den STI 2020 nicht, da alle ausstehenden variablen Komponenten zusammengefasst und in ein neues aktienbasiertes Programm überführt wurden.

Der Aufsichtsrat ist sich der Erwartungen und Anforderungen von Investoren und Stimmrechtsberatern in Bezug auf die Möglichkeit des Vergütungsausschusses, bei der Anwendung der von den Aktionären genehmigten Vergütungspolitik ein Ermessen auszuüben, bewusst. Nach umfangreichen Gesprächen mit Aktionären und namhaften Stimmrechtsberatern hat der Aufsichtsrat klar-

gestellt, dass dieser Ermessensspielraum nur unter außergewöhnlichen Umständen und ausschließlich zum Schutz der Interessen der Aktionäre und des Unternehmens genutzt werden darf, jedoch nicht mit der Absicht, die Vorstandsvergütung an sich zu ändern. Die Covid-19 Pandemie wurde vom Aufsichtsrat als eine solche außergewöhnliche Situation qualifiziert. Für das Geschäftsjahr 2020 machte der Aufsichtsrat deshalb von dieser in der Vergütungspolitik 2020-2024 verankerten Ermächtigung Gebrauch, von der ursprünglichen Zieldefinition, den jährlichen Vorstandsbonus (STI) betreffend, abzuweichen. Dabei sollte sichergestellt werden, dass der Vorstand ausreichend incentiviert und motiviert bleibt, um das herausfordernde Umfeld im Hinblick auf Covid-19 zu meistern. Dies geschah auch im Einklang mit § 78a Abs 8 AktG, wonach unter außergewöhnlichen Umständen vorübergehend eine Vergütung außerhalb des Rahmens der Vergütungspolitik vereinbart werden kann.

Konkrete Abweichung von der Vergütungspolitik 2020 -2024: Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütungskomponente ist grundsätzlich an das Erreichen von kurzfristigen finanziellen Unternehmenszielen geknüpft. Maßgeblich für die Zielerreichung durch die Vorstandsmitglieder sind die Zielgröße für das bereinigte EBITDA (EBITDA LFL), eine Zielgröße für den Free Cashflow und eine Zielgröße betreffend Effizienzsteigerungsmaßnahmen (u.a. Fast Forward). Die Gewichtung der einzelnen Zielgrößen erfolgt jeweils zu Beginn des Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied. Wie in der Vergütungspolitik klar dargelegt, stehen diese Zielgrößen im Einklang mit der Konzernstrategie von Wienerberger und berücksichtigen dabei auch die Interessen der Aktionäre.

In Anbetracht der Auswirkungen der weltweiten Covid-19 Krise auf das operative Umfeld von Wienerberger hat der Aufsichtsrat – wie oben erwähnt – für das Geschäftsjahr 2020 von der in der Vergütungspolitik 2020-2024 verankerten Ermächtigung Gebrauch gemacht. In seinem Bestreben, den Vorstand für dessen besondere Leistungen im herausfordernden Geschäftsjahr 2020 zu incentivieren und gleichzeitig den Aktionärsinteressen Rechnung zu tragen, wurde für die Vorstandsmitglieder, außer für den CEO, dabei ausschließlich auf die finanzi-

elle Ergebniskennzahl EBITDA LFL als Zielparameter abgestellt. Die Zielgröße EBITDA LFL wurde angepasst um dem aktualisierten Geschäftsausblick für 2020, der dem Finanzmarkt transparent kommuniziert wurde, gerecht zu werden. Gleichzeitig wurde der maximale Anspruch von 100 % auf 70 % der jährlichen Fixvergütung herabgesetzt. Auf diese Weise sollte 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.

Im folgenden Absatz sind die für das Geschäftsjahr 2020 im Vergleich zur Vergütungspolitik ausgesetzten Erfolgskriterien und die damit verbundene Begründung warum sie der Vergütungsausschuss für nicht mehr angemessen hielt, aufgelistet:

➤ **Free Cashflow**

Dieser Indikator misst die Fähigkeit des Unternehmens, Liquidität zu generieren. Aufgrund hoher Kostendisziplin und einer Senkung der Investitionsausgaben (CAPEX) am Höhepunkt der Covid-19-Krise (Q2/20), wäre es zu einem deutlichen Übertreffen dieser Kennzahl gekommen, die damit für das Geschäftsjahr 2020 nicht mehr als objektive Vergütungskomponente geeignet gewesen wäre. Folglich wurde diese Zielgröße für 2020 ausgesetzt.

➤ **Effizienzsteigerungsmaßnahmen**

Ähnliches, wenn auch im umgekehrten Kontext gilt auch für die Effizienzsteigerungsmaßnahmen (u.a. Fast Forward). Durch das Zurückfahren der Investitionsausgaben einhergehend mit einer zeitlichen Verschiebung diverser Projekte aufgrund ungeplanter Werksstillstände im Zuge staatlicher Lockdown Maßnahmen, war eine Umsetzung des Fast Forward Programms wie ursprünglich geplant nicht mehr möglich. Dies wurde transparent dem Kapitalmarkt

kommuniziert und Zielgrößen für das Jahr 2020 ausgesetzt.

Die Zielgröße EBITDA LFL, wird – wie alle anderen Zielgrößen – am Ende des Vorjahres im Vorhinein vom Vergütungsausschuss ausgearbeitet und dem Gesamtaufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Zielfestsetzung erfolgt auf Grundlage aller zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen. Aufgrund von Covid-19 hat der Vergütungsausschuss jedoch die EBITDA LFL-Ziele angepasst, um sie mit der revidierten Prognose von Wienerberger, die dem Finanzmarkt bekannt gegeben wurde, in Einklang zu bringen. Der maximale Anspruch für das Covid-19-Jahr 2020 ist mit 70 % des jährlichen Fixgehalts gedeckelt und wird in der Folgeperiode ausbezahlt. Der erworbene Anspruch auf die kurzfristige variable Vergütungskomponente nach Berücksichtigung des maximalen Anspruchs wird in Tabelle 1 „Erworbener Anspruch 2020 – kurzfristige variable Vergütung (STI)“ dargestellt und belief sich für den Vorstand auf 745.660 €. Davon entfallen 297.500 € auf Carlo Crosetto, auf Solveig Menard-Galli 299.410 € (Vorjahr: 191.400 €) und auf Harald Schwarzmayr 148.750 €. Der erworbene Anspruch wird im Folgejahr ausbezahlt.

Für Heimo Scheuch, Vorstandsvorsitzender der Wienerberger AG, gelten die Anpassungen für den STI 2020 nicht. Im Zuge der Covid-19 Krise hat der Vergütungsausschuss beschlossen, alle ausstehenden variablen Komponenten (einschließlich des STI 2020-Anspruchs) in einer einmaligen, langfristigen aktienbasierten Vergütung zu bündeln, bei der Heimo Scheuch im Einklang mit den Interessen der Aktionäre in die Zukunft des Unternehmens investieren wird. Damit soll auch die außergewöhnliche Leistung des Vorstandsvorsitzenden, der Wienerberger sicher durch eine der größten Krisen in den letzten Jahrzehnten geführt hat, entsprechend honoriert werden (siehe Special-LTI auf Seite 12 - 13).

Tabelle 1: Erworbener Anspruch 2020 – kurzfristige variable Vergütung (STI)

Vorstandsmitglied, Position	Informationen zu den STI Zielparameter				
	STI Zielparameter	Gewichtung	a) Mindest- zielerreichung	a) Maximale Zielerreichung	Tatsächliche Zielerreichung
			b) Zielerreichungsgrad		
			c) Tatsächlicher Vergütungsanspruch in % des Fixgehalts		
Heimo Scheuch CEO				0 ³⁾	
STI - Gesamtanspruch 2020 in EUR					0
Carlo Crosetto, CFO ¹⁾	EBITDA LFL (in Mio. €)	a) 100%	a) 480	a) 520	a) 565,6
			b) 0 %	b) 100 %	b) 108,8%
			c) 0 %	c) 70% (Obergrenze)	c) 70% (Obergrenze)
STI - Gesamtanspruch 2020 in EUR					297.500
Solveig Menard-Galli COO WBS	EBITDA LFL (in Mio. €)	a) 100%	a) 480	a) 520	a) 565,6
			b) 0%	b) 100 %	b) 108,8%
			c) 0%	c) 70% (Obergrenze)	c) 70% (Obergrenze)
STI - Gesamtanspruch 2020 in EUR					299.410
Harald Schwarzmayr COO WPS ²⁾	EBITDA LFL (in Mio. €)	a) 100%	a) 480	a) 520	a) 565,6
			b) 0%	b) 100 %	b) 108,8%
			c) 0%	c) 70% (Obergrenze)	c) 70% (Obergrenze)
STI - Gesamtanspruch 2020 in EUR					148.750

1) Die Berechnung bezieht sich auf die Periode von 1. März bis 31. Dezember 2020 // 2) Die Berechnung im Jahr 2020 bezieht sich auf die Periode 1. Juli bis 31. Dezember 2020 // 3) Im Zuge der Covid-19-Krise hat der Vergütungsausschuss beschlossen, alle ausstehenden variablen Komponenten in einer einmaligen, langfristigen aktienbasierten Vergütung zu bündeln

Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI)

Die langfristige Vergütungskomponente 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. Für das Geschäftsjahr 2020 beruht der LTI wie bisher auf der Zuteilung virtueller Anteile (PSUs). Als Zielgröße wurde, wie in der Vergütungspolitik 2020 festgelegt, der CFROI eingesetzt. 2020 wurde ein CFROI von 8,6% erzielt und lag damit unter der definierten Untergrenze von 9,0%. Somit entstanden für den LTI 2020 keine Ansprüche für die einzelnen Vorstandsmitglieder.

> Aktuelle Vergütungspolitik 2020

Neben der kurzfristigen Vergütungskomponente haben jedes Mitglied des Vorstandes und ausgewählte Führungskräfte des Konzerns Anspruch auf eine langfristige variable Vergütungskomponente. Diese ist als Long Term Incentive-Programm (LTI) ausgestaltet und 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. Für das Geschäftsjahr 2020 beruht der langfristige, variable Bonus wie bisher auf der Zuteilung virtueller Anteile (PSUs). Als einzige Zielgröße wurde, wie bereits in den vergangenen Jahren, der CFROI eingesetzt. Eine Übersicht, der im Jahr 2020 laufenden LTI-Programme ist in Tabelle 2 zu finden.

Tabelle 2: Übersicht der laufenden Long Term Incentive (LTI)-Programme

Vorstandsmitglied, Position	LTI Programm	Bedingungen für die LTI - Programme					Im Geschäftsjahr 2020	
		Anzahl Zugewillte PSUs	Leistungszeit raum	Aktienanteil im Bezug auf die Leistungsbedin- gung	Anspruchs- zeitpunkt ⁵⁾	Halteperiode	Zugewillte Aktien	Nicht zugewillte Aktien
Heimo Scheuch, CEO	2020	35.034	01.01- 31.12.2020	100%	März 2023	-	0%	0%
	2019	43.250	01.01- 31.12.2019	100%	März 2022	-	33%	66%
	2018	39.000	01.01- 31.12.2018	100%	März 2021	-	33%	33%
	2017	44.000	01.01- 31.12.2017	100%	März 2020	-	33%	0%
Carlo Crosetto, CFO ¹⁾	2020	20.311	01.01- 31.12.2020	100%	März 2023	-	0%	0%
Solveig Menard-Galli, COO WBS ²⁾	2020	16.926	01.01- 31.12.2020	100%	März 2023	-	0%	0%
	2019	12.269	01.01- 31.12.2019	100%	März 2022	-	33%	66%
Harald Schwarzmayer, COO WPS ³⁾	2020	n/a	01.01- 31.12.2020	100%	März 2023	-	n/a	n/a
Willy Van Riet, CFO ⁴⁾	2020	n/a	01.01- 31.12.2020	100%	März 2023	-	n/a	n/a
	2019	28.000	01.01- 31.12.2019	100%	März 2022	-	33%	66%
	2018	29.000	01.01- 31.12.2018	100%	März 2021	-	33%	33%
	2017	32.700	01.01- 31.12.2017	100%	März 2020	-	33%	0%

1) Die Berechnung bezieht sich auf die Periode 1. März bis 31. Dezember 2020 // 2) Die Berechnung im Jahr 2019 bezieht sich auf die Periode 1. Juni bis 31. Dezember 2019 // 3) Die Berechnung im Jahr 2020 bezieht sich auf die Periode 1. Juli bis 31. Dezember 2020 // 4) Willy Van Riet schied mit 31. Dezember 2019 aus dem Unternehmen aus // 5) Die Vergütungen werden in jährlichen Tranchen von einem Drittel nach Ablauf des Leistungszeitraums ausbezahlt

➤ Aufteilung PSUs und Berechnung der Zielerreichung des Vergütungsanspruchs im Jahr 2020

Für 2020 wurden dem Vorstand in Summe 72.271 PSUs zugeteilt (Heimo Scheuch: 35.034 PSUs, Carlo Crosetto: 20.311 PSUs, Solveig Menard-Galli: 16.926 PSUs und Harald Schwarzmayer: 0 PSUs). Die maßgebliche CFROI-Zielgröße wurde durch den Vergütungsausschuss am Ende des Vorjahres im Vorhinein definiert und dem Gesamtaufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt.

Die Zielfestsetzung erfolgte auf Grundlage aller zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen. Zudem wurde ein Zielkorridor mit Ober- und Untergrenzen festgelegt. Die so definierte Untergrenze von 9,0% konnte mit einem erwirtschafteten CFROI im Geschäftsjahr 2020

von 8,6 % nicht erreicht werden, wodurch keine Ansprüche für die einzelnen Vorstandsmitglieder entstanden. Am Jahresende wurde der monetäre Wert der PSUs bestimmt, indem die Anzahl der PSUs mit der prozentuellen Zielerreichung und dem durchschnittlichen Kurs der Wienerberger Aktie multipliziert wird. Für 2020 wurde festgelegt, dass der Durchschnittskurs der letzten 20 Handelstagen des Kalenderjahres (24,84 €) zur Berechnung des Incentives herangezogen wird.

Die Zielerreichung errechnet sich aus der Abweichung des auf Basis der Jahresergebnisse errechneten CFROI von der Zielgröße und wird innerhalb des Zielkorridors linear ermittelt. Fällt der CFROI geringer als die Untergrenze aus, entfällt der Anspruch ersatzlos. Wird die Obergrenze überschritten, ist die Auszahlung für den

CEO mit 150 % des Fixgehalts gedeckelt. Die Obergrenze für den CFO wurde mit 100 % und die der COOs mit 50 % des Fixgehalts gedeckelt. Im Falle einer Auszahlung erfolgt diese nicht einmalig, sondern in drei gleich hohen Teilbeträgen über einen Zeitraum von zwei Jahren. Sofern innerhalb dieses Zeitraums der CFROI des jeweiligen Geschäftsjahres den im Jahr der Einräumung tatsächlich erwirtschafteten CFROI-Wert unterschreitet, entfällt die jeweils vorgesehene Teilzahlung ersatzlos.

› **CFROI 2020**

Wienerberger erzielte im Geschäftsjahr 2020 einen CFROI von 8,6% und lag somit unter dem CFROI des Geschäftsjahres 2019 (9,9%) sowie der definierten Untergrenze von 9,0%. Es entstanden somit für den LTI 2020 keine Ansprüche für die einzelnen Vorstandsmitglieder (siehe Tabelle 3b). Zusätzlich, sofern innerhalb dieses Zeitraums der CFROI des jeweiligen Geschäftsjahres den im Jahr der Einräumung tatsächlich erwirtschafteten CFROI-Wert unterschreitet, entfällt die jeweils vorgesehene Teilzahlung ersatzlos, folglich die Teilzahlungen aus 2019 und 2020.

Eine Übersicht der erworbenen Vergütungsansprüche 2020 ist in Tabelle 3a und 3b zu finden.

› **Vergütungspolitik 2021-2024**

Für die Geschäftsjahre 2021-2024 kommen gemäß Vergütungspolitik folgende Zielparameter für das LTI-Programm für alle Mitglieder des Vorstandes zur Anwendung:

- › **Relativer Total Shareholder Return** (*Der relative TSR wird anhand der Performance des STOXX Europe 600 Construction & Materials Index gemessen*)
Der Relative Shareholder Return schafft einen Anreiz zur Steigerung der langfristigen Ertragskraft des Unternehmens und ist durch die Betonung der langfristi-

gen Schaffung von Aktionärswert direkt auf die Aktionärsinteressen ausgerichtet.

- › **Return on Capital Employed nach Steuern (ROCE)**
ROCE ist für Wienerberger der entscheidende Indikator für das wertorientierte Management des Unternehmens. Er reflektiert die Wertschöpfung durch die einzelnen Business Units und durch die gesamte Gruppe. ROCE entspricht den Anforderungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex und wird von Investoren zur Beurteilung der langfristigen Rentabilität und Kapitaleffizienz herangezogen.
- › **Umwelt-, Sozial-, und Governance (ESG) Ziele**, die im Einklang mit der Strategie 2023 stehen. Diese sind:
 - › Umwelt (Klimaschutz) – 15 % weniger CO₂ Emissionen gegenüber 2020
 - › Sozial (Diversität) – mehr als 15 % Frauen im Senior Management und mehr als 30 % weibliche Angestellte
 - › Sozial (Aus- und Fortbildung) – 10% mehr Ausbildungsstunden pro Mitarbeiter

Ab dem Jahr 2021 wird das LTI-Programm als aktienbasiertes Vergütungsprogramm mit einem Leistungszeitraum von 3 Jahren und einer Sperrfrist für zugeteilte Aktien von weiteren 2 Jahren geführt. Mit dem neuen LTI-Programm trägt Wienerberger der Forderung des Österreichischen Corporate Governance Kodex und der Markterwartung an einer der nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientierten Vergütung für Vorstand und Management vollumfassend Rechnung. 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.

Tabelle 3a: Erworbener langfristiger Vergütungsanspruch aus LTI 2020

Vorstandsmitglied, Position	Zugeteilte PSUs	Aktien- kurs	Obergrenze	LTI Zielparameter	Gewichtung
Heimo Scheuch CEO	35.034	24,84	bis zu 150% der Fixvergütung	CFROI ³⁾	100%
Carlo Crosetto CFO ¹⁾	20.311	24,84	bis zu 100% der Fixvergütung	CFROI ³⁾	100%
Solveig Menard-Galli COO WBS	16.926	24,84	bis zu 50% der Fixvergütung	CFROI ³⁾	100%
Harald Schwarzmayr COO WPS ²⁾	n/a	n/a	bis zu 50% der Fixvergütung	CFROI ³⁾	100%

1) Die Berechnung bezieht sich auf die Periode von 1. März bis 31. Dezember 2020 // 2) Die Berechnung im Jahr 2020 bezieht sich auf die Periode von 1. Juli bis 31. Dezember 2020 // 3) Gültiges Ziel bis Jahr 2020

Tabelle 3b: Erworbener langfristiger Vergütungsanspruch aus LTI 2020

Vorstandsmitglied, Position	LTI Zielparameter im Detail				Tatsächliche Zielerreichung
	a) Mindestzielerreichung	a) 100% Ziel	a) Maximale Zielerreichung		
	b) Zielerreichungsgrad				
	c) Tatsächlicher Vergütungsanspruch in % des Fixgehalts				
Heimo Scheuch, CEO	a) 9%	a) 10%	a) 10,5%	8,6% (CFROI in 2020)	
	b) 0%	b) 100%	b) 150%	b) 0% (Zielerreichung)	
	c) 0%	c) 100%	c) 150%	c) 0%	
LTI - Gesamtanspruch in 2020 in EUR					0
Carlo Crosetto, CFO ¹⁾	a) 9%	a) 10%	a) 10,5%	8,6% (CFROI in 2020)	
	b) 0%	b) 100%	b) 150%	b) 0% (Zielerreichung)	
	c) 0%	c) 100%	c) 100%	c) 0%	
LTI - Gesamtanspruch in 2020 in EUR					0
Solveig Menard-Galli, COO WBS	a) 9%	a) 10%	a) 10,5%	8,6% (CFROI in 2020)	
	b) 0%	b) 100%	b) 150%	b) 0% (Zielerreichung)	
	c) 0%	c) 50%	c) 50%	c) 0%	
LTI - Gesamtanspruch in 2020 in EUR					0
Harald Schwarzmayr COO WPS ²⁾	a) 9%	a) 10%	a) 10,5%	8,6% (CFROI in 2020)	
	b) 0%	b) 100%	b) 150%	b) 0% (Zielerreichung)	
	c) 0%	c) 50%	c) 50%	c) 0%	
LTI - Gesamtanspruch in 2020 in EUR					0

1) Die Berechnung bezieht sich auf die Periode 1. März bis 31. Dezember 2020 // 2) Die Berechnung im Jahr 2020 bezieht sich auf die Periode 1. Juli bis 31. Dezember 2020 // 3) Gültiges Ziel bis 2020

Einmalige, langfristige aktienbasierte Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden (Special LTI)

- alle ausstehenden variablen Komponenten des Vorstandsvorsitzenden wurden in einer einmaligen, langfristigen aktienbasierten Vergütung gebündelt um der außerordentlichen Leistung während des von Covid-19 geprägten Geschäftsjahres Rechnung zu tragen
- der Vorstandsvorsitzende wird so im Einklang mit den Interessen der Aktionäre in die Zukunft des Unternehmens investieren. Diese Vergütung stellt sicher, dass das Unternehmen weiterhin seine langfristigen Verpflichtungen gegenüber den Stakeholdern erfüllen kann.

Im Zuge der Covid-19 Krise hat der Vergütungsausschuss alle ausstehenden variablen Komponenten (inkl. Anspruch des STI 2020) in einer einmaligen, langfristigen aktienbasierten Vergütung gebündelt, bei der Heimo Scheuch im Einklang mit den Interessen der Aktionäre in die Zukunft des Unternehmens investieren wird und ist jedenfalls so konzipiert, dass eine maximale Übereinstimmung mit den Interessen der Aktionäre gewährleistet ist, indem sie sowohl langfristig angelegt ist als auch zu einem erheblichen Teil auf strengen Leistungskriterien basiert.

Diese Vergütung stellt sicher, dass das Unternehmen weiterhin seine langfristigen Verpflichtungen gegenüber den Stakeholdern erfüllen kann. Mit der Gewährung des Special LTIs an Heimo Scheuch:

- Wird der Wert all seiner ausstehenden LTI-Programme und sein Anspruch des STI 2020 zusammengefasst, in ein neues Programm überführt und an klare langfristige Ziele gebunden
- Beahlt der CEO gesetzliche Steuern für erhaltene Aktien aus eigenen Mitteln im Voraus
- Unterstreicht der CEO sein starkes Commitment zur Erreichung der Ziele 2023

Diese einmalige, langfristige aktienbasierte Vergütung wurde in Anbetracht der Covid-19 Pandemie eingeräumt und wird in Zukunft nicht wiederholt werden. Sie ist, nachdem mehrere alternative Vergütungsformen ausgelotet wurden, als am besten geeignet erachtet worden, um den CEO langfristig zu intensivieren, während er die Wienerberger Gruppe sicher durch ein schwieriges wirtschaftliches Umfeld zu manövrieren hatte. Die genauen Parameter sind aus der Tabelle 4 und 5 zu entnehmen.

Tabelle 4: Einmalige, langfristige, aktienbasierte Vergütung für den CEO (Special LTI)

Parameter	Erläuterungen
Gewährte Summe	2.500.000 Mio. €
Plan	(1) 40% RSUs ¹⁾ (2) 60% PSUs
Leistungszeitraum	5 Jahre Halteperiode für RSUs 3 Jahre mit einer Sperrfrist von weiteren 2 Jahren für PSUs
Gewichtung der Zielgrößen (PSUs)	70 % auf EBITDA-Steigerung lt. Strategie 2023 30 % ESG Ziele: (10 %) Umwelt (Klimaschutz) 15 % weniger CO ₂ Emissionen gegenüber 2020 (10 %) Sozial (Diversität) mehr als 15 % Frauen im Senior Management und mehr als 30 % weibliche Angestellte in der Wienerberger Gruppe (10 %) Sozial (Aus- und Fortbildung) 10% mehr Ausbildungsstunden pro Mitarbeiter gegenüber 2020
Grundvoraussetzung	Jährliche Auszahlung von mind. 50% des kurzfristigen variablen Bonus (STI) muss erfolgen, ansonsten werden die zugeteilte PSUs jedes Jahr um 1/3 reduziert
Zielerreichung	Die Zielerreichung wird zwischen definierten Ober- und Untergrenzen linear ermittelt (PSUs) - siehe Tabelle 5 unten
Zuteilung	Einmalig in 3 Jahren (+ 2 Jahre Halteperiode) gültig für PSUs
Claw-back, Malus, Leaver Regulation	Es gelten die gleichen Regeln wie in der Vergütungspolitik 2020-2024

1) gewährte Aktienoptionen und Mitarbeiterbeteiligungen (Restricted Stock Units), wobei die Steuern direkt vom CEO im Voraus bezahlt werden

Tabelle 5: Zielerreichung pro Zielgröße nach 3 Jahren Leistungsperiode (laut Strategie 2023)

EBITDA Steigerung in Mio. € vs. Vorjahr - Gewichtung 70%

Jahr	0% Zielerreichung	100% Ziel	250% Zielerreichung
2021	22,5	30,0	41,3
2022	31,1	41,5	57,1
2023	47,6	63,5	87,3

CO₂ Reduktion in 2023 vs. 2020 - Gewichtung 10%

Jahr	0% Zielerreichung	100% Ziel	250% Zielerreichung
2023	5%	15%	30%

Frauenanteil in 2023 - Gewichtung 10%

Level	0% Zielerreichung	100% Ziel	250% Zielerreichung
Senior Mgmt	10%	15%	22,5%
Angestellte	20%	30%	45%

Zusätzliche Stunden an Aus- und Weiterbildung 2023 vs 2020 - Gewichtung 10%

Jahr	0% Zielerreichung	100% Ziel	250% Zielerreichung
2023	0%	10%	25%

Erfolgte Auszahlungen 2020 vs. 2019 der gesamten Vergütungskomponenten

Die gesamten Vergütungskomponenten des Vorstands wurden für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 in der Tabelle 6 "Übersicht der Vorstandsvergütungskomponenten 2019 und 2020" zusammenfassend dargestellt. Die ausbezahlte Summe setzt sich dabei aus fixen und variablen Vergütungskomponenten (STI + LTI), sowie etwaigen Abfertigungsansprüchen zusammen. Insgesamt wurden im Berichtsjahr so an den Vorstand 5.074.762 € (Vorjahr: 5.500.974 €) – ohne Berücksichtigung von Pensionskassenbeiträgen und Nebenleistungen – ausbezahlt. Davon entfallen auf Heimo Scheuch 2.602.337 € (Vorjahr: 2.378.842 €), auf Carlo Crosetto: 425.199 €, auf Solveig Menard-Galli 660.026 € (Vorjahr: 245.385 €), auf Harald Schwarzmayer 212.666 € und auf Willy Van Riet 1.174.533 € (Vorjahr: 2.876.747 €). Die Auszahlungssumme für Willy Van Riet, der zum 31.12.2019 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, beinhaltet auch seine Abfertigungsansprüche, welche mit Beendigung des Dienstvertrages fällig wurden. Zur Auszahlung kamen neben der Fixvergütung (exkl. Nebenleistungen) auch die Teilzahlung der in den Vorjahren erworbenen Ansprüche aus der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungskomponente. Im Jahr 2020 kam es für den Vorstand im Rahmen dieser variablen Vergütung zu Auszahlungen in der

Höhe von 3.084.777 € (Vorjahr: 2.552.080 €), davon entfielen auf Heimo Scheuch 1.704.270 € (Vorjahr: 1.499.137 €), auf Solveig Menard-Galli 232.298 € (Vorjahr: 0 €), und auf Willy Van Riet 1.148.209 € (Vorjahr: 1.052.943 €). Für Carlo Crosetto und Harald Schwarzmayer, die erst während des Geschäftsjahres 2020 ihre Vorstandsposition angetreten haben, kam es noch zu keinen Auszahlungen. Das Verhältnis der fixen zur variablen Vergütung beläuft sich daher bei Heimo Scheuch für das Geschäftsjahr 2020 auf 35%/65%. Für Carlo Crosetto lag es bei: 100%/0%, für Solveig Menard-Galli bei 65%/35%, für Harald Schwarzmayer bei 100%/0% und für Willy Van Riet 0%/100%. Die teilweise außergewöhnliche Gestaltung dieser Verhältnisse begründet sich durch den Ein- bzw. Austritt von Vorstandsmitgliedern, wodurch kein oder nur ein geringer variabler Anteil bzw. kein Fixgehalt mehr erworben wurde. Darüber hinaus fiel im Jahr 2020 eine Nachzahlung zur Abfertigung 2019 in Höhe von 26.324 € für Willy Van Riet im Rahmen der sonstigen Vergütungsbestandteile an. Die Pensionskassenbeiträge für die einzelnen Vorstandsmitglieder stellen sich für das Jahr 2020 wie folgt dar. Auf Heimo Scheuch entfielen 307.287 € (Vorjahr: 303.430 €), auf Carlo Crosetto: 63.780 €, auf Solveig Menard-Galli 64.159 € (Vorjahr: 36.808 €), auf Harald Schwarzmayer 31.900 € und auf Willy Van Riet 0 € (Vorjahr: 355.417 €).

Tabelle 6: Übersicht der Vorstandsvergütungskomponenten 2019 und 2020
brutto in EUR

Vorstandsmitglied, Position	Fixe Vergütungs- komponente		Variable Vergütungskomponente		Sonstige Vergütungsbestandteile				
	Jahr	Fix- vergütung	Kurzfristige Vergütung (STI)	Langfristige Vergütung (LTI)	Gesamt- auszahlung	Verhältnis fix/variabel	Außergew. Posten (z.B. Abfertigungen)	Pensions- kassen- beiträge	Neben- leistungen
Heimo Scheuch CEO	2020	898.067	879.705	824.565	2.602.337	35% / 65%		307.287	14.429
	2019	879.705	789.032	710.105	2.378.842	37% / 63%		303.430	14.076
Carlo Crosetto, CFO ¹⁾	2020	425.199	0	0	425.199	100% / 0%		63.780	6.815
	2019	0	0	0	0			0	0
Solveig Menard-Galli, COO WBS ²⁾	2020	427.729	191.400	40.898	660.026	65% / 35%		64.159	12.046
	2019	245.385	0	0	245.385	100% / 0%		36.808	6.887
Harald Schwarzmayer, COO WPS ³⁾	2020	212.666	0	0	212.666	100% / 0%		31.900	5.836
	2019	0	0	0	0			0	0
Willy Van Riet CFO ⁴⁾	2020	0	569.520	578.689	1.174.533	0% / 100%	26.324	0	0
	2019	569.520	525.273	527.670	2.876.747	35% / 65%	1.254.284	355.417	12.046

1) Die Berechnung bezieht sich auf die Periode von 1. März bis 31. Dezember 2020 // 2) Die Berechnung im Jahr 2019 bezieht sich auf die Periode von 1. Juni bis 31. Dezember 2019 // 3) Die Berechnung im Jahr 2020 bezieht sich auf die Periode von 1. Juli bis 31. Dezember 2020 // 4) Willy Van Riet schied mit 31. Dezember 2019 aus dem Unternehmen aus

Auszahlung der langfristigen variablen Vergütungskomponente

Im Jahr 2020 belief sich die Auszahlung aus der langfristigen variablen Vergütungskomponente für den Vorstand auf 1.444.152 € (Vorjahr: 1.237.775 €). Davon entfallen auf Heimo Scheuch 824.565 € (Vorjahr: 710.105 €) Carlo Crosetto, sowie Harald Schwarzmayer jeweils 0 €, auf Solveig Menard-Galli 40.898 € und auf Willy Van Riet 578.689 € (Vorjahr: 527.669 €).

Eine detaillierte Übersicht zeigt die Tabelle 7 „Auszahlungen aus laufenden LTI-Programmen“. Für den Vorstandsvorsitzenden Heimo Scheuch wurden die offenen Ansprüche aus laufenden Programmen, wie oben erwähnt, in einer einmaligen, langfristigen aktienbasierten Vergütung gebündelt. Somit kam es im Jahr 2020 zu keinem Anspruch aus langfristigen variablen Vergütungskomponenten.

Tabelle 7: Auszahlungen aus laufenden LTI-Programmen
brutto in EUR

Vorstandsmitglied, Position	LTI Programm	Erworbener Anspruch	Auszahlung 2020	Auszahlung 2021
Heimo Scheuch ¹⁾	2020	-	-	-
	2019	1.068.791	356.264	-
	2018	664.988	221.663	-
	2017	739.917	246.639	-
Carlo Crosetto, CFO ²⁾	2020	-	-	-
Solveig Mendard-Galli, COO WBS ³⁾	2020	-	-	-
	2019	122.693	40.898	-
Harald Schwarzmayer, COO WPS ⁴⁾	2020	-	-	-
Willy Van Riet, CFO ⁵⁾	2019	691.934	230.645	-
	2018	494.478	164.826	164.826
	2017	549.654	183.218	-

1) Auszahlung 2021 siehe Special LTI // 2) Die Berechnung bezieht sich auf die Periode 1. März bis 31. Dezember 2020 // 3) Die Berechnung im Jahr 2019 bezieht sich auf die Periode 1. Juni bis 31. Dezember 2019 // 4) Die Berechnung im Jahr 2020 bezieht sich auf die Periode 1. Juli bis 31. Dezember 2020 // 5) Willy Van Riet schied mit 31. Dezember 2019 aus dem Unternehmen aus

Leistungsbezogene Vergütung in den vergangenen fünf Jahren

Dieses Kapitel stellt folgende Vergleiche dar:

- › Entwicklung der Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder im Vergleich zur Entwicklung der Unternehmensperformance
- › Entwicklung der jährlichen Vergütung des CEO im Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung eines Vollzeitmitarbeiters in Österreich

Tabelle 8: Vergleichsübersicht der Vergütung und Unternehmensperformance über die letzten fünf Geschäftsjahre brutto in EUR

Jährliche Veränderung in %	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018	2018 vs. 2017	2017 vs. 2016	2016 vs. 2015	Basis
Gesamtvergütung Vorstandsmitglieder						
Heimo Scheuch, CEO	9,4%	-30,4%	56,8%	-13,1%	42,7%	1.758.080
Carlo Crosetto, CFO ¹⁾	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Solveig Menard-Galli, COO WBS ²⁾	56,9%	n/a	n/a	n/a	n/a	495.566
Harald Schwarzmayr COO WPS ³⁾	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Willy Van Riet CFO ⁴⁾	-29,2%	-34,4%	52,8%	-13,1%	42,7%	1.306.002
Unternehmensperformance						
EBITDA LFL	-5,5%	25,0%	17,6%	5,4%	5,4%	363,9 Mio. €
Profit after tax	-62,0%	79%	5%	22%	65%	69,8 Mio. €
CFROI	-90 bp	180 bp	30 bp	20 bp	50 bp	6,7%
ROCE	-170 bp	310 bp	20 bp	150 bp	180 bp	4,5%
Jährliche Vergütung des CEO im Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung eines Vollzeitäquivalenten Mitarbeiters in AT						
CEO/Mitarbeiter Ratio	41	38	53	35	42	59.803

1) Die Berechnung bezieht sich auf die Periode von 1. März bis 31. Dezember 2020 // 2) Die Berechnung ist eine annualisierte Darstellung auf Basis der Periode 1. Juni bis 31. Dezember 2019 // 3) Die Berechnung im Jahr 2020 bezieht sich auf die Periode von 1. Juli bis 31. Dezember 2020 // 4) Willy Van Riet schied mit 31. Dezember 2019 aus dem Unternehmen aus

Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

Pensionskassenregelungen

Die Vorstandsmitglieder verfügen über Pensionskassenregelungen, für die das Unternehmen jährlich Beiträge leistet. Für die Vorstandsmitglieder wurden im Jahr 2020 insgesamt 467.126 € (Vorjahr: 695.655 €) in Form von Beiträgen zu Pensionskassen (beitragsorientierte Zusagen) aufgewendet. Dabei entfielen auf Heimo Scheuch 307.287 € (Vorjahr: 303.430 €), auf Solveig Menard-Galli 64.159 € (Vorjahr: 36.808 €), auf Carlo Crosetto 63.780 € und auf Harald Schwarzmayr 31.900 €. An frühere Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen wurden im Jahr 2020 Zahlungen in Höhe von 862.697 € (Vorjahr: 877.860 €) geleistet.

Abfertigungsansprüche

Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses der Vorstandsmitglieder bestehen Abfertigungsansprüche. Diese errechnen sich entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen in Österreich aus der Höhe der Gesamtbezüge sowie der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Im Geschäftsjahr 2020 betrug die Dotierung der Rückstellung für gesetzliche Abfertigungsansprüche 299.383 € (Vorjahr: 318.261 €).

Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

Sämtliche Mitglieder des Vorstands sind berechtigt, am Wienerberger Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilzunehmen. Das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm wurde in Österreich Ende 2018 gestartet. Mitarbeiter österreichischer Wienerberger Gesellschaften konnten 2019 erstmals Investitionen tätigen. Im Geschäftsjahr 2020 umfasste das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm neben Österreich auch die Niederlande, Tschechien und Großbritannien. Die Obergrenze für Investitionen beträgt 9.000 € pro Person und Jahr in Österreich. Die mittels Eigeninvestition erworbenen Aktien müssen ebenso wie die zugeteilten Gratisaktien bis zum Ausscheiden aus der Wienerberger Gruppe gehalten werden.

Change of Control-Klauseln

Die Vorstandsverträge beinhalten Change of Control-Klauseln, die die Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels regeln. Gemäß der Satzung der

Wienerberger AG liegt ein Kontrollwechsel vor, sobald ein Eigentümer aufgrund des Überschreitens einer Beteiligungsschwelle von 20 % 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 ist mit zwei Jahresbezügen gedeckelt. Darüberhinausgehende Ansprüche bestehen nicht.

Claw Back-Klauseln

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. 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.

Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung

Wienerberger hat für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder, geschäftsführende Organe und leitende Angestellte eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors and Officers-Versicherung) mit einer Haftungssumme von 100 Mio. € abgeschlossen. Davon umfasst sind auch Schäden, die dem Unternehmen durch Sorgfaltpflichtverletzungen des genannten Personenkreises (ohne Vorsatz bzw. wissentliche Pflichtverletzung) entstehen. Für die versicherten Organe und Angestellten der Wienerberger Gruppe besteht kein Selbstbehalt.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen an Vorstandsmitglieder bestehen insbesondere in der Zurverfügungstellung eines Dienstwagens und von Mobilfunk- und Kommunikationsmitteln. Es wurden keine Kredite an Vorstandsmitglieder vergeben.

Aufnahme von Nebentätigkeiten

Zur Aufnahme von Nebentätigkeiten benötigen Vorstandsmitglieder die Zustimmung des Aufsichtsrats. So ist sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für das Unternehmen führen. Soweit es sich bei den Nebentätigkeiten um Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Mandate bei börsennotierten Gesellschaften handelt, sind diese auf Seite 78 – 80 des Corporate Governance Berichts sowie auf der Wienerberger Website veröffentlicht. Für Mandate in Konzerngesellschaften gebührt keine Vergütung.

Vergütung Top-Management

Die Vergütung des Top-Managements im Wienerberger Konzern folgt der Anreizstruktur der Vorstandsvergütung. Neben einer Fixvergütung, deren Höhe sich am Aufgabenbereich orientiert, dient eine kurzfristige Vergütungskomponente der angemessenen Incentivierung. Abhängig vom Funktionsprofil der Führungskraft werden die Ziele der kurzfristigen Vergütungskomponente auf Grundlage des Konzernbudgets oder des Budgets des Tätigkeitsbereichs festgelegt und durch individuell vereinbarte, finanzielle oder nicht-finanzielle Ziele ergänzt. Der Zielerreichungsgrad ist für jedes Teilziel messbar und wird innerhalb eines Korridors linear ermittelt. Der erworbene Anspruch wird in der Folgeperiode ausbezahlt. Ausgewählte Führungskräfte nehmen zudem am LTI-Programm teil. Sowohl die kurzfristige als auch die langfristige variable Vergütungskomponente sind mit vereinbarten Höchstwerten gedeckelt.

Aufsichtsratsvergütung

Die 151.o. Hauptversammlung beschloss die Vergütungspolitik 2020 bis 2024 für den Aufsichtsrat der Wienerberger AG, welche die Vergütung für die gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2020 in folgender Form erneuerte:

- › Die Vergütung wurde in eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen unterteilt, wobei die Ausschuss-Vergütung auf ein Ausschussmandat beschränkt ist; sie steht daher auch bei einer Tätigkeit in mehreren Ausschüssen nur einmal zu.
- › Die jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat wurde nach der Funktion des Mitglieds abgestuft:
 - › für den/die Vorsitzende(n) des Aufsichtsrats: 170.000 €
 - › für die stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats jeweils: 105.000 €
 - › für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats: 80.000 €
- › Die jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen wurde ebenfalls nach der Funktion des Mitglieds abgestuft:
 - › für den/die Vorsitzende(n) des Prüfungs- und Risikoausschusses: 40.000 €
 - › für den/die Vorsitzende(n) der übrigen Ausschüsse: 30.000 €
 - › für den/die stellvertretenden Vorsitzende(n) eines Ausschusses: 30.000 €
 - › für einfache Ausschussmitglieder: 20.000 €
- › Die oben genannten Beträge sind Bruttobeträge und unterliegen keiner Indexierung

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Ausarbeitung dieser Vergütungspolitik das Feedback mehrerer Aktionäre und Stimmrechtsberater eingeholt, um die Vergütungsgrundsätze weiter an den gestiegenen Markterwartungen und Aktionärsinteressen auszurichten. Die Rücknahme der Sitzungsgelder unterstreicht den Wechsel von einer sitzungsbasierten zu einer leistungsorientierten Vergütungsstruktur und soll damit die langfristige und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes sicherstellen.

Dieses Vergütungsmodell kann zu unterschiedlichen Vergütungen für verschiedene Aufsichtsratsmitglieder führen und trägt der jeweiligen Beteiligung jedes Mitglieds an der Arbeit des Aufsichtsrats Rechnung. Neben diesen Vergütungsbestandteilen wird keine variable Vergütung ausbezahlt, die an die von der Gesellschaft erzielten Wirtschaftsergebnisse gebunden ist. Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Leistungen oder Pensionszusagen und sind nicht zur Teilnahme am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm der Gesellschaften berechtigt.

Für Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Aufsichtsrats Tätigkeit, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden keine Vergütungen gewährt. Ausgenommen davon sind die Gehälter der Arbeitnehmervertreter aus ihren jeweiligen Dienstverträgen. Es wurden keine Kredite an Aufsichtsratsmitglieder vergeben. Allenfalls bestehende Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, in denen Aufsichtsratsmitglieder der Wienerberger AG tätig sind, werden zu fremdüblichen Konditionen abgewickelt. Über Verträge mit nahestehenden Unternehmen und Personen berichten wir im Konzernanhang auf Seite 199.

Folgende Tabelle fasst die Anwesenheit der Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2020 zusammen.

Tabelle 9: Übersicht Anwesenheit Aufsichtsrat 2020

Anwesenheit 2020	Aufsichtsrat	Nominierungs- ausschuss	Prüfungs- und Risikoausschuss	Vergütungs- ausschuss	Nachhaltigkeits und Innovations- ausschuss
Kapitalvertreter					
Peter Steiner (<i>Vorsitzender seit 1.1.2021</i>)	16/16	5/5	-	4/4	-
Myriam Meyer (<i>Stellvertreterin des Vorsitzenden seit 1.1.2021</i>)	15/16	5/5	-	-	3/3
Peter Johnson	15/16	5/5	-	4/4	-
David Davies	14/16	5/5	5/5	-	-
Regina Prehofer	13/16	-	5/5	4/4	-
Christian Jourquin	14/16	4/5	-	-	3/3
Oswald Schmid	15/16	-	5/5	-	3/3
Caroline Grégoire Sainte Marie ¹⁾	4/4	1/1	2/2	-	1/1
Arbeitnehmervertreter					
Gerhard Seban ²⁾	16/16	5/5	5/5	4/4	3/3
Claudia Schiroky ²⁾	13/16	-	-	-	-
Wolfgang Wallner ²⁾	8/16	-	-	-	-

1) Bis 5. Mai 2020 im Aufsichtsrat // 2) Kein Ausschussmitglied

Anm.: Anzahl der Meetings beinhaltet Aufsichtsratssitzungen (virtuell und physisch) sowie regelmäßige Update-Telefonkonferenzen für außergewöhnliche Entwicklungen wie z.B. im Zusammenhang mit Covid-19 und mögliche Auswirkungen für Wienerberger.

Auszahlungen

Die Aufsichtsratsvergütung belief sich im Jahr 2020 (Auszahlung im Jahr 2021) auf insgesamt 921.393 € (Vorjahr: 690.413 €). Es wurden insgesamt 33 Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen gehalten (Vorjahr: 24). Die Erhöhung der Gesamtvergütung des Aufsichtsrats entsprach dem erhöhten Arbeitsaufwand des Aufsichtsrats in Bezug auf:

- dass sich rasch verändernde Umfeld, welches durch die Covid-19 Pandemie für Wienerberger entstanden ist
- die Nachfolgeplanung, sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat
- den verstärkten Fokus auf ESG-Themen mit dem Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss

Tabelle 10: Übersicht Gesamtvergütung Aufsichtsrat 2020

Aufsichtsratsvergütung in EUR	2019				2020		
	Fix- vergütung	Ausschuss- tätigkeit	Sitzungs- gelder	Gesamt- vergütung	Fixvergütung Aufsichtsrat	Fixvergütung Ausschusstät- igkeit	Gesamt- vergütung
Peter Johnson ¹⁾	23.175	11.588	57.995	92.758	170.000	21.721	191.721
Peter Johnson ²⁾						5.519	5.519
Peter Steiner ³⁾	22.018	13.733	57.995	93.745	105.000	30.000	135.000
Myriam Meyer ⁴⁾	16.570	8.285	55.233	80.088	69.139	19.754	88.893
Myriam Meyer ⁵⁾					27.322	6.831	34.153
Caroline Grégoire Sainte Marie ⁶⁾	18.454	8.285	52.471	79.210	35.861	10.246	46.107
David Davies ⁷⁾	22.971	16.570	46.948	86.489	80.000	40.000	120.000
Regina Prehofer	29.372	14.686	57.995	102.053	80.000	20.000	100.000
Christian Jourquin	16.570	8.285	52.471	77.326	80.000	20.000	100.000
Oswald Schmid ⁸⁾	10.895	5.448	35.901	52.244	80.000	20.000	100.000
Wilhelm Rasinger ⁹⁾	5.675	4.256	16.570	26.501			
Summe	165.699	91.135	433.580	690.413	727.322	194.071	921.393

1) Vorsitzender des Aufsichtsrats und des Nominierungsausschusses bis 21. September 2020 // 2) Einfaches Mitglied des Nominierungsausschusses ab 22. September 2020 // 3) Stellvertreter des Vorsitzenden, Vorsitzender des Vergütungsausschusses, Vorsitzender des Nominierungsausschusses ab 22. September 2020 // 4) Stellvertreterin des Vorsitzenden, Vorsitzende des Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses ab 5. Mai 2020 // 5) Einfaches Mitglied bis 4. Mai 2020 // 6) Stellvertreterin des Vorsitzenden und Vorsitzende des Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses bis 4. Mai 2020 // 7) Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses // 8) seit 6. Mai 2019 im Aufsichtsrat // 9) bis 6. Mai 2019 im Aufsichtsrat

Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich verpflichtet, ihren Bestand an Wienerberger Aktien offenzulegen. Käufe und Verkäufe durch Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden gemäß Art. 19 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 der Finanzmarktaufsichtsbehörde gemeldet und über ein EU-weites Verbreitungssystem sowie auf der Wienerberger Investor Relations Website im Kapitel Corporate Governance "Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat" veröffentlicht.

Im Jahr 2020 erwarben Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands insgesamt 27.404 Wienerberger Aktien. Verkäufe von Wienerberger Aktien wurden nicht getätigt. Ende 2020 waren insgesamt 192.088 Wienerberger Aktien im Besitz von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Tabelle 11: Übersicht Entwicklung Aktienbesitz Vorstand und Aufsichtsrat

Aktienbesitz in Stück		31.12.2019	Kauf	Verkauf	31.12.2020
Vorstand	Heimo Scheuch	154.343	10.828		165.171
	Carlo Crosetto ¹⁾	0			0
	Solveig Menard-Galli	663	3.828		4.491
	Harald Schwarzmayr	3.891			3.891
Aufsichtsrat	Peter Johnson	0	5.225		5.225
	Peter Steiner	2.100			2.100
	Caroline Grégoire Sainte Marie ²⁾	400			400
	Regina Prehofer	0			0
	David Davies	2.280			2.280
	Christian Jourquin	0			0
	Myriam Meyer	1.000			1.000
	Oswald Schmid	0	7.500		7.500
	Gerhard Seban ³⁾	0			0
	Claudia Schiroky ³⁾	7	23		30
	Wolfgang Wallner ³⁾	0			0
Gesamt		164.684	27.404	0	192.088

1) Willy Van Riet schied mit 31. Dezember 2019 aus dem Unternehmen aus. Carlo Crosetto folgte ihm mit 1. März 2020 nach // 2) bis 5. Mai 2020 im Aufsichtsrat // 3) Arbeitnehmervertreter

Wien, am 29. März 2021



Heimo Scheuch

Vorstandsvorsitzender der Wienerberger AG,
CEO



Peter Steiner

Vorsitzender des Aufsichtsrats der Wienerberger AG

Bericht über die unabhängige Prüfung

Bericht über die unabhängige Prüfung der Einhaltung der Vorgaben zum Vergütungsbericht gemäß §§ 78c und 98a AktG zum 31.12.2020

Sehr geehrte Damen und Herren!

Aufgrund der Notierung der Aktien der Wienerberger AG („Gesellschaft“) an der Wiener Börse hat der Vorstand gemeinsam mit dem Aufsichtsrat in Einklang der durch das AktRÄG 2019 novellierten Bestimmungen jährlich einen Vergütungsbericht zu erstellen und der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Wir wurden beauftragt, eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durchzuführen, ob der Vergütungsbericht zum 31.12.2020 in allen wesentlichen Belangen den Bestimmungen der §§ 78c und 98a AktG entspricht. Darüber berichten wir wie folgt:

BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG

Wir haben den beigegeführten Vergütungsbericht zum 31.12.2020 der Wienerberger AG („Gesellschaft“) einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und ordnungsgemäße Erstellung des Vergütungsberichts im Einklang mit dem §§ 78c und 98a AktG liegt beim Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der vom Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellte Vergütungsbericht in wesentlichen Belangen nicht mit den Vorgaben der §§ 78c und 98a AktG übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Anwendung des ISAE 3000 („International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“) des „International Auditing and Assurance Standards Board“ (IAASB) als Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass

wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Abstimmung auf Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Mindestinhalte nach §§ 78c und 98a AktG
- Einsichtnahme in die Vergütungsverträge der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates sowie in die Satzung und Abstimmung mit den angeführten Vergütungskomponenten im Vergütungsbericht
- Abstimmung der angeführten Vergütungskomponenten mit Lohnkonten sowie tatsächlich durchgeführten Auszahlungen laut Buchhaltung
- Befragung von Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats
- Einsichtnahme in die im Vorjahr aufgestellte Vergütungspolitik, ergänzenden Aufsichtsratsprotokolle (z.B. Vergütungsausschuss), relevanten Dokumente und sonstigen Unterlagen

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zur Auffassung gelangen lassen, dass der beiliegende Vergütungsbericht zum 31.12.2020 nicht in allen wesentlichen Belangen mit den Vorgaben der §§ 78c und 98a AktG übereinstimmt.

Verwendungsbeschränkung

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt.

Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Dementsprechend darf dieser Bericht weder gänzlich noch auszugsweise ohne unser ausdrückliches vorheriges Einverständnis an Dritte weitergegeben oder auf eine andere Art für Dritte zugänglich gemacht werden. Unsere Zustimmung zur Veröffentlichung des ungekürzten Berichts im Geschäftsbericht bzw. auf der Website der Wienerberger AG haben wir erteilt.

Auftragsbedingungen

Wir erstatten diesen Bericht auf Grundlage des mit Ihnen geschlossenen Auftrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten, die diesem Bericht beigelegten Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zugrunde liegen.

Unsere Haftung ist auf Schadenersatzansprüche, die auf einem zumindest grob fahrlässigen Verhalten unsererseits beruhen, beschränkt. Eine Haftung für leichte Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Wir haften nicht für die Tätigkeit allfällig beigezogener externer Wirtschaftsprüfer oder Rechtsanwälte. Soweit Schadenersatzansprüche uns gegenüber nicht oder nicht mehr bestehen, sind auch Ansprüche aus einem anderen Rechtsgrund (z.B. Gewährleistung, Irrtum) ausgeschlossen.

Soweit gesetzlich zulässig, ist unsere Haftung bei grober Fahrlässigkeit gegenüber der Gesellschaft und auch gegenüber Dritten (dies auch bei mehreren Anspruchsberechtigten oder Anspruchsgrundlagen), mit dem Gesamthaftungshöchstbetrag des Fünffachen des vereinnahmten Honorars (ausschließlich allfälliger Barauslagen und Spesen und ausschließlich der Umsatzsteuer) jedoch höchstens mit dem Zehnfachen der Mindestversicherungssumme der Berufshaftpflichtversicherung gemäß § 11

Wirtschaftstreuhandberufsgesetz 2017 begrenzt. Schadenersatzansprüche sind auf den positiven Schaden beschränkt. Für entgangenen Gewinn haften wir nur bei Vorsatz oder krass grober Fahrlässigkeit, soweit gesetzlich zulässig. Wir haften nicht für unvorhersehbare oder untypische Schädigungen, mit denen wir nicht rechnen konnten.

Wien, am 29.3.2021

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Gerhard Marterbauer
Wirtschaftsprüfer

Mag. Christof Wolf
Wirtschaftsprüfer