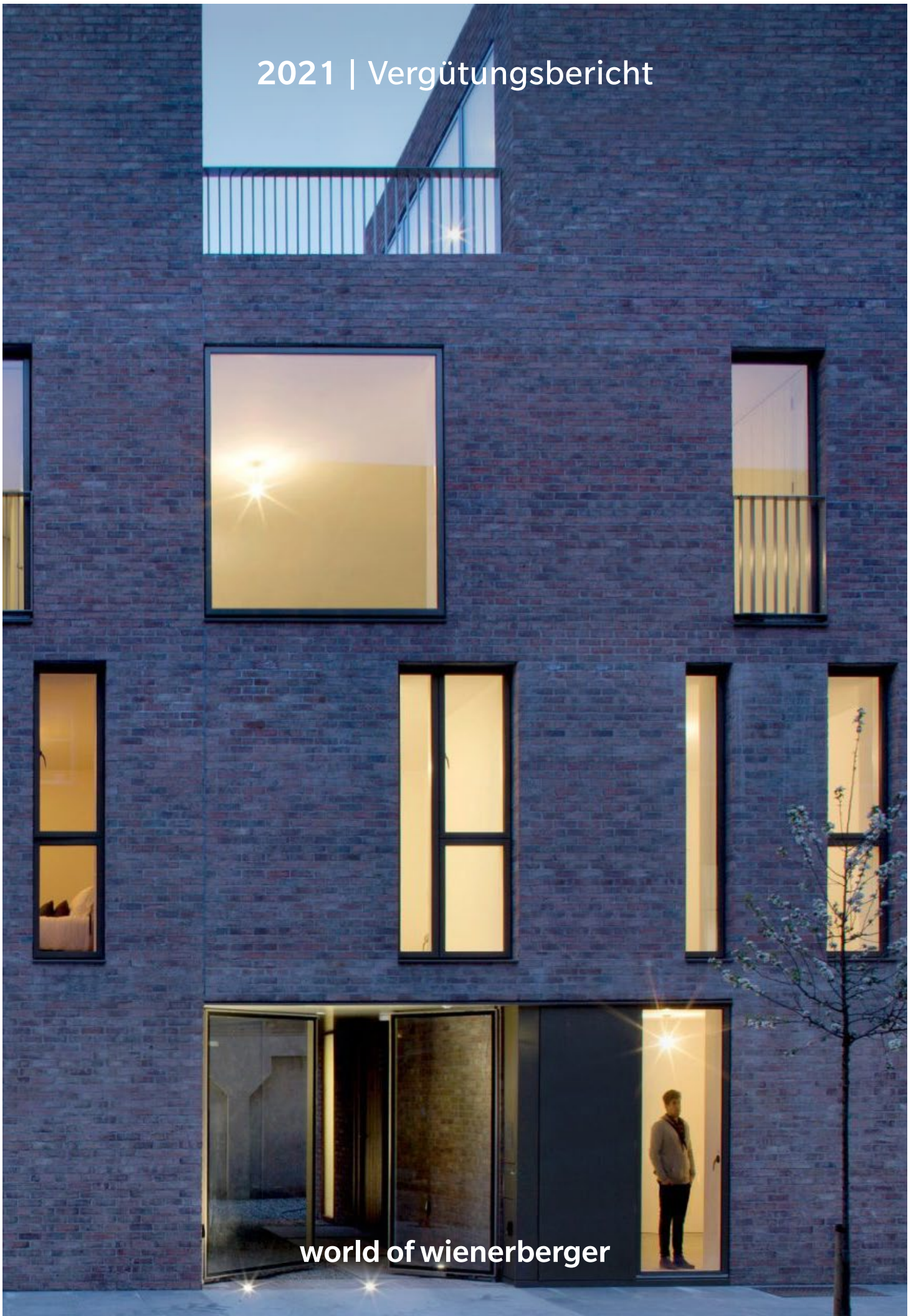


2021 | Vergütungsbericht

world of wienerberger



# Vergütungsbericht

## Wienerberger erzielt erneutes Rekordergebnis in 2021

Das Geschäftsjahr 2021 war gruppenweit von der anhaltenden Covid-19-Pandemie sowie von geopolitischen und globalwirtschaftlichen Unsicherheiten geprägt. Dessen ungeachtet gelang es Wienerberger, das bisherige Rekordergebnis aus dem Vorkrisenjahr 2019 nicht nur zu erreichen, sondern deutlich zu übertreffen.

- Der Umsatz erreichte mit 3.971,3 Mio. € einen neuen Rekordwert (Vorjahr: 3.354,6 Mio. €)
- Dank resilientem Geschäftsmodell konnte Wienerberger selbst im zweiten Jahr der Covid-Pandemie an seiner Ausschüttungspolitik festhalten
- Der Kurs der Wienerberger-Aktie zum 31.12.2021 konnte im Jahresvergleich gegenüber 2020 um über € 6,- zulegen
- Der Free Cashflow stieg signifikant um 6 % auf 420,6 Mio. € an (Vorjahr: 397,3 Mio. €)
- Trotz der Krise wurde die Portfoliooptimierung erfolgreich vorangetrieben und konnten neben starkem organischem Wachstum auch wertschaffende Wachstumsinvestitionen getätigt werden
- Das starke Bekenntnis zu Umwelt-, Sozial-, und Governance-Zielen steht in vollem Einklang mit der Strategie 2023

Die im Jahr 2020 von der 151. o. Hauptversammlung genehmigte Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat steht in vollem Einklang mit internationalen Governance Standards. Sie wurde unter Berücksichtigung von Investorenfeedback ausgearbeitet und zielt darauf ab, ein transparentes, angemessenes und zeitgemäßes Vergütungssystem zu schaffen, das Anreize zur nachhaltigen Wertschaffung und zur Erreichung wesentlicher Unternehmensziele im Einklang mit den Eigentümerinteressen bietet. Ergänzend dazu wird die Anreizstruktur der Vorstandsvergütung jedes Jahr auf ihre Eignung zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts geprüft. Die Vergütungspolitik ist für den Zeitraum 2020-2024 wirksam und auf der Unternehmenswebseite ([www.wienerberger.com](http://www.wienerberger.com)) zu finden.

Der Vergütungsbericht der Wienerberger AG für das Geschäftsjahr 2021 wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und wird der 153. o. Hauptversammlung im Jahr 2022 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 der Vergütung der Organmitglieder zugrunde liegen (siehe im Detail folgende Seiten).

### Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung besteht aus vier Komponenten:

- Fixe Vergütungskomponente auf Grundlage des Verantwortungsbereichs (Gesamtauszahlung 2021: 2.179 TEUR) (Tabelle 1)
- Kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) basierend auf den anwendbaren Zieldefinitionen - Erworbene Ansprüche für 2021 insgesamt: 2.095 TEUR, ausgezahlte Ansprüche 2021 insgesamt: 448 TEUR (Tabelle 2b)
- Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI): Erworbene Ansprüche für 2021 insgesamt: 1.122 TEUR (Tabelle 3b und 3c), ausgezahlte Ansprüche 2021 insgesamt: 165 TEUR (Tabelle 3c)
- Nebenleistungen inkl. Pensionskassenregelung

### Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Ziel des STI ist es, die besonderen Leistungen des Vorstands im herausfordernden Geschäftsjahr 2021 zu entlohnen und gleichzeitig den Aktionärsinteressen Rechnung zu tragen.

- Als Zielgrößen wurden, wie in der Vergütungspolitik 2020-2024 festgelegt, das EBITDA (LFL), der Free Cashflow sowie ein Ziel betreffend Effizienzsteigerungsmaßnahmen definiert.

### 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 2020-2024 festgelegt, wurden der Relative TSR, der ROCE sowie die Reduktion der gruppenweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen als ESG-spezifisches Ziel festgesetzt.

Wie bereits im Vergütungsbericht 2020 ausgeführt, wurden alle ausstehenden historischen Ansprüche des Vorstandsvorsitzenden (vor 2020) aus der langfristigen variablen Vergütungskomponente (LTI) sowie der kurzfristigen Vergütungskomponente 2020 (STI) zusammengefasst und in ein neues, aktienbasiertes 5-Jahres-Programm übergeführt. Der CEO 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 seinen Stakeholdern erfüllen kann (siehe Special LTI, Tabelle 4).

### **Gesamtauszahlung Vorstand**

Insgesamt wurden im Berichtsjahr an den Vorstand 8.930 TEUR (Vorjahr: 5.075 TEUR) – ohne Berücksichtigung von Pensionskassenbeiträgen und Nebenleistungen – ausbezahlt (siehe Tabelle 6).

### **Aufsichtsratsvergütung**

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder setzt sich seit 2020 aus einer jährlichen Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und einer jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen zusammen, wobei die Ausschuss-Vergütung auf ein Ausschussmandat beschränkt ist; sie steht daher auch bei einer Tätigkeit in mehreren Ausschüssen nur einmal zu (Gesamtvergütung für 2021: 846 TEUR, zahlbar nach der 153. o. Hauptversammlung im Mai 2022, Tabelle 9).

### **Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat**

Im Jahr 2021 erwarben Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands insgesamt 64.152 Aktien (Gesamt-Aktienbestand zum 31.12.2021: 257.331, Tabelle 10).

## Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

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 zielte Wienerberger darauf ab, ein transparentes, attraktives und zeitgemäßes System einzuführen, das Anreize zur nachhaltigen Wertschaffung und zur Erreichung wesentlicher Unternehmensziele im Einklang mit den Eigentümerinteressen bietet. Die Vergütungspolitik ist für den Zeitraum 2020-2024 wirksam und auf der Unternehmenswebseite ([www.wienerberger.com](http://www.wienerberger.com)) zu finden. Die Grundsätze und Bestimmungen der Vergütungspolitik 2020-2024 wurden vom Aufsichtsrat der Gesellschaft in der Folge konsequent umgesetzt.

Der vorliegende Vergütungsbericht der Wienerberger AG für das Geschäftsjahr 2021 wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und ist der 153. o. Hauptversammlung im Jahr 2022 zur Abstimmung vorzulegen. Er bietet einen umfassenden Überblick über die Vergütungsbestandteile der aktuellen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die daraus resultierenden Ansprüche und Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2021. Er wurde gemäß den Bestimmungen der folgenden Richtlinien und Empfehlungen erstellt:

- 2. Aktionärsrechte-Richtlinie bzw. deren Umsetzung im österreichischen Aktiengesetz (AktG),
- Vergütungspolitik der Wienerberger AG 2020-2024,
- Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC“) zum Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG

## Gestärkt aus der Krise hervorgegangen

Die Wienerberger Gruppe erzielte 2021 trotz des weltweit anhaltend herausfordernden Wirtschaftsumfelds ein neuerliches Rekordergebnis.

Im Geschäftsjahr 2021 konnte Wienerberger einen Umsatz in Höhe von 3.971,3 Mio. € (Vorjahr: 3.354,6 Mio. €) erwirtschaften, der damit der höchste Gruppenumsatz in der über 200-jährigen Unternehmensgeschichte ist. Diese Entwicklung war wesentlich den bereits in der Vergangenheit durch Vorstand und Aufsichtsrat vorangetriebenen richtigen Schritten und der Fähigkeit zur raschen Reaktion auf unvorhergesehene Ereignisse geschuldet.

Dank der frühzeitigen Weichenstellung durch die Unternehmensführung war es möglich, selbst im zweiten Jahr der globalen Covid-19-Pandemie an der Kapitalrückführung für die Aktionäre festzuhalten. So tilgte Wienerberger neben der Zahlung der Dividende von 67,4 Mio. € zu Beginn des Jahres 2021 das gesamte ausstehende Hybridkapital im Gesamtbetrag von 225 Mio. €. Einmal mehr zeigte sich dabei die Resilienz des Geschäftsmodells von Wienerberger.

Insgesamt konnte Wienerberger im Jahr 2021 aufgrund einer hohen Kostendisziplin einen im Vergleich zum Vorjahr erhöhten Free Cashflow von 420,6 Mio. € erwirtschaften (Vorjahr: 397,3 Mio. €).

Trotz des anhaltend herausfordernden Umfeldes und der vielen ungewissen Variablen im Zusammenhang mit der weltweiten Covid-19-Pandemie sowie geopolitischer Unwägbarkeiten, hat der Vorstand im Interesse der Eigentümer weiter die Portfoliooptimierung vorangetrieben. So konnte die Ende 2020 vertraglich vereinbarte Akquisition von Meridian Brick (Nordamerika) nach Zustimmung der US-Wettbewerbsbehörden im Herbst 2021 erfolgreich abgeschlossen werden, was zu einer weiteren Stärkung der Präsenz von Wienerberger im nordamerikanischen Markt führte. Zusätzlich konnte die Position als Anbieter smarterer Systemlösungen mit der Akquisition der britischen bzw. irischen Unternehmen FloPlast und Cork Plastic in der Business Unit Wienerberger Piping Solutions ausgebaut werden.

## Feedback unserer Aktionäre

Der Vergütungsausschuss, der Gesamtaufsichtsrat sowie der Vorstand haben die Bedenken, die von einigen Wienerberger Aktionären anlässlich der Hauptversammlung 2021 im Hinblick auf den Vergütungsbericht 2020 geäußert wurden, zur Kenntnis genommen. Wie sich in unseren Gesprächen mit Investoren zeigte, betrafen diese Bedenken, die auch von einem Proxy Advisor geteilt wurden, in erster Linie das Ermessen des Aufsichtsrats im Jahr 2020 vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie. Der Aufsichtsrat hatte sich 2020 dazu entschlossen, bestehende (kurz- und langfristige) Vergütungskomponenten für den Vorstandsvorsitzenden zu bündeln und in ein neues fünfjähriges, aktienbasiertes Vergütungsschema zu überführen, um den Vorstandsvorsitzenden einmalig für die Erreichung der im September 2020 kommunizierten ambitionierten, langfristigen (finanziellen und nicht-finanziellen) Ziele in dem durch Covid-19 geprägten Marktumfeld zu incentivieren.

Der Aufsichtsrat ist nach wie vor der Ansicht, dass dieser einmalige Incentive vollständig den Aktionärsinteressen entspricht und ein starkes Marktsignal für die Entschlossenheit des Vorstandsvorsitzenden darstellt, die definierten Unternehmensziele zu erreichen. Er nimmt jedoch die Sensibilität unserer Aktionäre für dieses Thema zur Kenntnis. In diesem Sinne weist der Aufsichtsrat darauf hin, dass die Ausübung dieses Ermessens ausschließlich auf außergewöhnliche Situationen beschränkt ist und in jedem Fall einer klaren Rechtfertigung bedarf. Der Aufsichtsrat weist ausdrücklich darauf hin, dass im Jahr 2021 keinerlei Ermessen in der Frage der Vorstandsvergütung ausgeübt wurde und dass er keine Anhaltspunkte dafür hat, dies zu tun.

Während der letzten ESG Roadshow, die vom Aufsichtsratsvorsitzenden geleitet wurde, brachten Aktionäre von Wienerberger ausdrücklich ihre Unterstützung für die Vergütungspolitik von Wienerberger und die damit dokumentierte Transparenz im Hinblick auf lang- und kurzfristige Unternehmensziele zum Ausdruck. Für das kommende Geschäftsjahr werden daher keinerlei Änderungen der Vergütungspolitik vorgeschlagen werden. Im vergangenen Geschäftsjahr 2021 wurde die Vergütungspolitik 2020 – 2024 konsequent umgesetzt. Der Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat werden auch weiterhin Feedback unserer Aktionäre berücksichtigen, um die Governance der Gruppe sukzessive zu verbessern und um sicherzustellen, dass Wienerberger international gültigen Standards gerecht wird.

## Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung besteht im Wesentlichen aus vier Komponenten:

- Fixe Vergütungskomponente (Gesamtauszahlung 2021: 2.179.267 €; Vj: 1.964 TEUR)
- Kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) basierend auf Zielerreichung durch Kennzahlen (Erworbener Anspruch für 2021: 2.094.633 €; Vj: 746 TEUR)
- Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI) basierend auf Zielerreichung durch Kennzahlen (Erworbener Anspruch für 2021: 1.586.317 € incl. Special LTI; Vj: 0 TEUR)
- 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 abgeschlossenen 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.

### Fixe Vergütungskomponente

Die fixe Vergütungskomponente orientiert sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich jedes einzelnen 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 jeweils am Monatsende mit doppelten Auszahlungen zweimal im Jahr. Die fixe Vergütung kann einmal jährlich an die geänderten makroökonomischen Indikatoren, wie die in Österreich üblicherweise herangezogenen Konsumentenpreisindizes, angepasst werden.

Im Geschäftsjahr 2021 betrug der fixe Gehaltsbestandteil des Vorstandsvorsitzenden Heimo Scheuch 900.000 € (Vj: 898 TEUR), der des Vorstandsmitglieds Gerhard Hanke 326.9481 € (Vj: 0 TEUR), der des Vorstandsmitglieds Solveig Menard-Galli 436.597 € (Vj: 428 TEUR), der des Vorstandsmitglieds Harald Schwarzmayr 431.088 € (Vj: 213 TEUR) und der des Vorstandsmitglieds Carlo Crosetto 84.634 € (Vj: 425 TEUR).

Die Steigerung der gesamten Fixvergütung des Vorstands im Vergleich zum Vorjahr ist im Wesentlichen auf die Anpassung anhand des in Österreich gültigen Verbraucherpreisindex der Statistik Austria 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. Besonderes

Augenmerk gilt der Sicherstellung der höchstmöglichen Zielkongruenz von Eigentümerinteressen und der Vorstandsvergütung. 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.

**Tabelle 1: Fixvergütung 2021 und 2020 (gewährte und geschuldete Beträge)**

in EUR	2021	2020
Heimo Scheuch	900.000	898.067
Gerhard Hanke <sup>1)</sup>	326.948	0
Solveig Menard-Galli	436.597	427.729
Harald Schwarzmayr <sup>3)</sup>	431.088	212.666
Carlo Crosetto <sup>2)</sup>	84.634	425.199
<b>Gesamt</b>	<b>2.179.267</b>	<b>1.963.661</b>

1) Die Berechnung bezieht sich auf die Periode von 1. März bis 31. Dezember 2021 // 2) Die Berechnung im Jahr 2021 bezieht sich auf die Periode von 1. Jänner bis 28. Februar 2021; Die Berechnung im Jahr 2020 bezieht sich auf die Periode von 01. März bis 31. Dezember 2020 // 3) Die Berechnung im Jahr 2020 bezieht sich auf die Periode von 1. Juli bis 31. Dezember 2020.

### Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütungskomponente ist 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 Definition der jeweils konkreten, auf diesen Kennzahlen beruhenden Ziele erfolgt jeweils am Ende des dem Berichtsjahr vorangehenden Geschäftsjahres durch Beschluss des Aufsichtsrats, der sich hierfür auf eine Empfehlung des Vergütungsausschusses stützt. Die Zielfestsetzung erfolgt auf Grundlage aller zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen. Wie in der Vergütungspolitik klar dargelegt, stehen diese Zielgrößen im Einklang mit der Konzernstrategie von Wienerberger und berücksichtigen dabei auch die Interessen der Aktionäre. Der erworbene Anspruch auf die

kurzfristige variable Vergütungskomponente, der nach Maßgabe der Zielerreichung (Tabelle 2a „Zielerreichung kurzfristige variable Vergütung (STI) 2021 und 2020“) errechnet wird, ist in Tabelle 2b „Erworbene Ansprüche kurzfristige variable Vergütung (STI) 2021 und 2020“ dargestellt und belief sich für den Vorstand im Jahr 2021 auf insgesamt 2.094.633 € (Vorjahr: 745.660 €). Davon entfallen 900.000 € (Vorjahr: 0 €) auf Heimo Scheuch, 326.948 € (Vorjahr: 0 €) auf Gerhard Hanke, 436.597 € (Vorjahr: 299.410 €) auf Solveig Menard-Galli, und 431.088 € (Vorjahr: 148.750 €) auf Harald Schwarzmayr.

Der erworbene Anspruch wird im jeweiligen Folgejahr ausbezahlt. Der deutliche Anstieg im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020 resultiert neben dem besseren Geschäftsgang im Jahr 2021 vor allem aus der vor dem Hintergrund der Covid-Pandemie vorgenommenen Deckelung der Ansprüche mit 70 % des Fixgehalts im Jahr 2020 sowie aus dem Verzicht des CEO auf die Auszahlung aus dem STI 2020.

\* Wienerberger treibt viele verschiedene Initiativen zur Effizienzsteigerung voran. Die größte davon ist das Programm „Fast Forward“, das den Rahmen für Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und Verbesserung der Profitabilität vorgibt. Durch strategische Investitionen in den Bereichen Operational Excellence, Innovation, Digitalisierung und Nachhaltigkeit soll im Rahmen des Fast Forward Programms ein inkrementeller EBITDA-Beitrag von rd. 135 Mio. € erwirtschaftet werden.

**Tabelle 2a: Zielerreichung kurzfristige variable Vergütung (STI) 2021 und 2020**

Zielgröße	Gewichtung	Mindestziel- erreichung in MEUR	100% Ziel- erreichung in MEUR	Maximalziel- erreichung in MEUR	Tatsächliche Zielerreichung <sup>1)</sup> in MEUR / %	
<b>2021</b>						
EBITDA LFL	33 %	580	610	630	<b>670,8</b>	<b>&gt;150%</b>
Free Cash Flow	33 %	260	285	300	<b>420,6</b>	<b>&gt;150%</b>
EBITDA aus Effizienzsteigerungsmaßnahmen	33 %	10	40	45	<b>42,5</b>	<b>125%</b>
<b>2020</b>						
EBITDA LFL <sup>2)</sup>	100 %	480	520	-	<b>565,6</b>	<b>108,8%</b>

1) Alle Ziele wurden über 100 % erfüllt, daher greift die Deckelung mit jeweils 100 % Jahresfixbezug // 2) Vor dem Hintergrund des herausfordernden Covid-Jahres 2020 wurde ausschließlich EBITDA LFL als Zielgröße bestimmt.

**Tabelle 2b: Erworbene Ansprüche kurzfristige variable Vergütung (STI) 2021 und 2020**

in EUR	Erworbener Anspruch 2021	Erworbener Anspruch 2020	Auszahlung 2021	Auszahlung 2020
Heimo Scheuch <sup>1)</sup>	900.000	-	-	879,705 <sup>5)</sup>
Gerhard Hanke <sup>2)</sup>	326.948	-	-	-
Solveig Menard-Galli	436.597	299.410	299.410	191.400
Harald Schwarzmayr	431.088	148.750	148.750	-
Carlo Crosetto <sup>3)</sup>	-	297.500	-	-
Willy Van Riet <sup>4)</sup>	-	-	-	569.520
<b>Gesamt</b>	<b>2.094.633</b>	<b>745.660</b>	<b>448.160</b>	<b>1.640.625</b>

1) Umwandlung offener Ansprüche in neuen Special-LTI, daher Entfall STI 2020 // 2) Aliquot ab 1.3.2021 lt. STI Vereinbarung / Side Letter // 3) Die Berechnung bezieht sich auf die Periode von 1. März bis 31. Dezember 2020, der erworbene Anspruch aus dem STI 2020 wurde im Rahmen einer Ausgleichszahlung abgegolten, siehe Tabelle 6 // 4) Willy Van Riet schied mit 31. Dezember 2019 aus dem Unternehmen aus. 5) Die korrespondierenden Ansprüche wurden 2019 verdient und Ende März 2020 ausbezahlt.

### Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI)

Neben der kurzfristigen Vergütungskomponente hat jedes Mitglied des Vorstands Anspruch auf eine langfristige variable Vergütungskomponente. Diese ist als Long Term Incentive-Programm (LTI) ausgestaltet und zielt darauf ab, die Tätigkeit von Vorstandsmitgliedern stärker auf die Steigerung des Unternehmenswerts auszurichten und deren Identifikation mit der langfristigen Planung und den Zielen des Unternehmens zu erhöhen.

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 langfristigen Schaffung von Aktionärswert direkt auf die Aktionärsinteressen ausgerichtet.

#### › Return on Capital Employed nach Steuern (ROCE)

Der 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. Der 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) Ziel,

das im Einklang mit der Strategie 2023 steht. Hierfür hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft auf Empfehlung des Vergütungsausschusses ein Ziel zur Reduktion des gruppenweiten CO<sub>2</sub>-Ausstoßes definiert.

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

### Berechnung der Zielerreichung des Vergütungsanspruchs für das Jahr 2021

Die maßgeblichen Zielgrößen für die Kennzahlen Relative TSR, ROCE und CO<sub>2</sub>-Reduktion (ESG-Ziel) wurden durch den Vergütungsausschuss definiert und dem Gesamtaufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt.

Die Zielfestsetzung erfolgte auf Grundlage aller zum Zeitpunkt der Beschlussfassung verfügbaren Informationen. Zudem wurde ein Zielkorridor mit Ober- und Untergrenzen festgelegt. Tabelle 3a „Zielerreichung langfristige variable Vergütung (LTI) 2021“ illustriert den Grad der Zielerreichung beim LTI. Tabelle 3b „Erworbene Ansprüche aus langfristiger variabler Vergütung (LTI) 2021“ stellt die aus dem Grad der Zielerreichung resultierenden, im Geschäftsjahr 2021 erworbenen Vergütungsansprüche dar. Während des dreijährigen Leistungszeitraums erfolgt die rechnerische Zuteilung der Ansprüche anteilig und beläuft sich jährlich auf maximal ein Drittel des zustehenden Höchstbetrags. Die tatsächliche Auszahlung des gesamten Incentives erfolgt erst nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums zu mindestens 50% in Aktien der Wienerberger AG sowie zu höchstens 50% in bar. Der Berechnung der Aktienkomponente wird der Durchschnittskurs während der letzten 20 ATX-Handelstage des Leistungszeitraums zugrunde gelegt. Da diese neue LTI-Systematik im Berichtsjahr 2021 erstmalig zur Anwendung gelangte und im Geschäftsjahr 2020 kein Anspruch auf ein Long-Term Incentive entstanden ist, unterbleibt ein direkter Vergleich mit Ansprüchen aus 2020.

Nachdem die Zielerreichung auf Basis eines Barbetrages festgelegt wurde und damit das Umtauschverhältnis für den Aktienanteil erst zu einem späteren Zeitpunkt definiert wird, wurde in der Bewertung der Barbetrag als Fair Value zugrunde gelegt.

Für den LTI 2021 wurde ein Aufwand inklusive Nebenkosten von 1.191 TEUR im Berichtsjahr verbucht, wovon für den Aktienteil 50% im Eigenkapital erfasst und für den Baranteil 50% als Rückstellung verbucht wurden.



**Tabelle 3a: Zielerreichung langfristige variable Vergütung (LTI) 2021**

Zielgröße	Gewichtung	Mindestziel- erreichung	100% Ziel- erreichung	Maximalziel- erreichung	Tatsächliche Zielerreichung 2021	
Relative Total Shareholder Return	33 %	25,00%	50,00 %	≥75,00%	<b>76,38 %</b>	<b>&gt;150%</b>
ROCE	33 %	10,20%	10,60 %	11,10 %	<b>12,20 %</b>	<b>&gt;150%</b>
ESG – CO <sub>2</sub> -Emissionsreduktion	33 %	5,00%	6,70 %	7,20%	<b>8,12 %</b>	<b>&gt;150%</b>

**Tabelle 3b: Erworbene Ansprüche aus langfristiger variabler Vergütung (LTI) 2021**

in EUR	Bemessungs- grundlage	Cap <sup>2)</sup>	Erworbener Anspruch 2021 <sup>3)</sup>
Heimo Scheuch	900.000	1.575.000	525.000
Gerhard Hanke <sup>1)</sup>	326.948	490.422	163.474
Solveig Menard-Galli	436.597	654.896	218.299
Harald Schwarzmayr	431.088	646.632	215.544
<b>Gesamt</b>	<b>2.179.267</b>	<b>3.366.950</b>	<b>1.122.317</b>

1) Aliquot ab 1.3.2021 lt. STI Vereinbarung / Side Letter // 2) Höchstbetrag bei maximaler Zielerreichung // 3) Max 1/3tel des Höchstbetrages pro Jahr, Auszahlung frühestens im Jahr 2024, mind 50% in Aktien (2 Jahre Behaltfrist)

**Langfristige variable Vergütungskomponente (LTI) der Vorjahre**

**CFROI**

Wienerberger erzielte im Geschäftsjahr 2021 einen CFROI von 10,5%, der somit über dem CFROI des Geschäftsjahres 2019 (9,93%) lag. Damit entstand 2021 der Anspruch der teilnehmenden Vorstandsmitglieder auf Auszahlung der letzten Tranche aus dem LTI Programm 2019 im Jahr 2022. Im Jahr 2020 entstanden aufgrund des unter der definierten Grenze liegenden CFROI keine Ansprüche aus dem LTI Programm 2020, daher sind mit dem

Anspruch aus dem abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 alle in den Vorjahren begonnenen LTI-Programme abgedeckt.

Eine Übersicht der erworbenen Vergütungsansprüche 2021 ist in Tabelle 3c zu finden.

Für den Vorstandsvorsitzenden Heimo Scheuch wurden die offenen Ansprüche aus laufenden Programmen, wie oben erwähnt, in einer einmaligen, langfristigen und aktienbasierten Vergütung gebündelt. Somit kam es in den Jahren 2020 und 2021 zu keinen weiteren Ansprüchen aus früheren LTI-Programmen.

**Tabelle 3c: Erworbene Ansprüche und Auszahlungen aus laufenden LTI-Programmen der Vorjahre (brutto in EUR)**

Vorstandsmitglied, Position	LTI Programm	Gesamt- betrag LTI	Erworbener Anspruch 2020	Erworbener Anspruch 2021	Auszahlung 2020	Auszahlung 2021
Solveig Menard-Galli <sup>1)</sup>	2019	122.693	0	40.898	40.898	0
Willy Van Riet <sup>2)</sup>	2019	691.934	0	230.645	230.645	0
	2018	494.478	164.826		164.826	164.826

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

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

Im Jahr 2020 hat der Vergütungsausschuss alle ausstehenden, variablen Vergütungskomponenten des CEO (inkl. Anspruch auf den STI 2020) in einer einmaligen, langfristigen aktienbasierten Vergütung gebündelt, bei der der CEO im Einklang mit den Interessen der Aktionäre in die Zukunft des Unternehmens investieren wird. Diese einmalige, langfristige aktienbasierte Vergütung wurde in Anbetracht der Covid-19 Pandemie eingeräumt und wird in Zukunft nicht wiederholt werden. Sie wurde als am besten geeignet erachtet, um den CEO langfristig zu incentivieren, während er die Wienerberger Gruppe sicher durch ein schwieriges wirtschaftli-

ches Umfeld zu manövrieren hatte. Die genauen Parameter dieses Vergütungssystems sind aus der Tabelle 4 und 5 zu entnehmen.

Die dem CEO im Rahmen des Special LTI gebührenden 40.258 Stück Aktien der Wienerberger AG (Restricted Share Units - RSUs), die dem Gegenwert von 1 Mio. € (berechnet nach den durchschnittlichen Schlusskursen der Wienerberger Aktie während der letzten 20 ATX Handelstage des Jahres 2020) entsprechen, wurden dem CEO Heimo Scheuch mit Valuta 28. Mai 2021 übertragen und dürfen von diesem bis einschließlich 31.12.2025 nicht veräußert werden. Basierend auf dem aktuellen Aktienkurs im Zeitpunkt der Übertragung belief sich der Gegenwert auf 1.287.435 €.

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

Parameter	Erläuterungen
<b>Gewährte Summe</b>	2,5 Mio. €
<b>Plan</b>	1) 40% RSUs <sup>1)</sup> - diese wurden per 28. Mai 2021 an Heimo Scheuch übertragen 2) 60% PSUs
<b>Leistungszeitraum</b>	5 Jahre Halteperiode für RSUs 3 Jahre mit einer Sperrfrist von weiteren 2 Jahren für PSUs (Erdienungszeitraum 5 Jahre)
<b>Gewichtung der Zielgrößen (PSUs)</b>	70 % auf EBITDA-Steigerung lt. Strategie 2023 30 % ESG Ziele: <b>(10 %) Umwelt (Klimaschutz)</b> 15 % weniger CO <sub>2</sub> Emissionen gegenüber 2020 <b>(10 %) Sozial (Diversität)</b> mehr als 15 % Frauen im Senior Management und mehr als 30 % weibliche Angestellte in der Wienerberger Gruppe <b>(10 %) Sozial (Aus- und Fortbildung)</b> 10% mehr Ausbildungsstunden pro Mitarbeiter gegenüber 2020
<b>Grundvoraussetzung</b>	Die jährliche Auszahlung von mind. 50 % des kurzfristigen variablen Bonus (STI) muss erfolgen, ansonsten werden die zugeteilte PSUs jedes Jahr um 1/3 reduziert
<b>Zielerreichung</b>	Die Zielerreichung wird zwischen definierten Ober- und Untergrenzen linear ermittelt (PSUs) - siehe Tabelle 5 unten
<b>Maximal Anwartschaft</b>	PSU Teil maximal 300% (d.s. max. 4,5 Mio. €)
<b>Zuteilung</b>	Einmalig in 3 Jahren (+ 2 Jahre Halteperiode) gültig für PSUs
<b>Claw-back, Malus, Leaver Regulation</b>	Es gelten die gleichen Regeln wie in der Vergütungspolitik 2020-2024

<sup>1)</sup> gewährte Aktien (Restricted Stock Units), wobei die Steuern direkt vom CEO bezahlt werden

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

<b>EBITDA Steigerung in Mio. € vs. Vorjahr - Gewichtung 70 %</b>			
<b>Jahr</b>	<b>0% Ziel- erreichung</b>	<b>100% Ziel</b>	<b>250% Ziel- erreichung</b>
2021	22,5	30,0	41,3
2022	31,1	41,5	57,1
2023	47,6	63,5	87,3

<b>CO<sub>2</sub> Reduktion in 2023 vs. 2020 - Gewichtung 10%</b>			
<b>Jahr</b>	<b>0% Ziel- erreichung</b>	<b>100% Ziel</b>	<b>250% Ziel- erreichung</b>
2023	5%	15%	30%

<b>Frauenanteil in 2023 - Gewichtung 10%</b>			
<b>Level</b>	<b>0% Ziel- erreichung</b>	<b>100% Ziel</b>	<b>250% Ziel- erreichung</b>
Senior Management	10,0%	15,0%	22,5%
Angestellte	20,0%	30,0%	45,0%

<b>Zusätzliche Stunden an Aus- und Weiterbildung 2023 vs 2020 - Gewichtung 10%</b>			
<b>Jahr</b>	<b>0% Ziel- erreichung</b>	<b>100% Ziel</b>	<b>250% Ziel- erreichung</b>
2023	0%	10%	25%

Der auf die Performance Share Units (PSUs) entfallende Teil des Special LTI von Heimo Scheuch (siehe Tabelle 4) stellt eine Aktienvergütung mit Barausgleich dar, die zu jedem Abschlussstichtag mit ihrem beizulegenden Zeitwert zu bewerten ist. Auf Basis der erreichten EBITDA-Steigerung in 2021 von 41,15 Mio. € (und damit 248% Zielerreichung) sowie der auf Basis der Planwerte hochgerechneten erwarteten EBITDA-Zielerreichung für die Folgejahre und die erwartete Zielerreichung für die ESG Ziele wurde ein Erwartungswert an Gesamt-PSUs des Special LTI-Plans in Höhe von 86.508 PSUs ermittelt. Die PSU Anzahl wurde mit dem Zeitwert je PSU (29.17) und dem Anteil am Erdienungszeitraum (20%) multipliziert, um den Anspruch für das Jahr 2021 in Höhe von 505 TEUR zu ermitteln. Auf Basis vorläufiger ermittelter Werte wurde hierfür im Berichtsjahr ein Aufwand von 464 TEUR plus Lohnnebenkosten von 41 TEUR, somit gesamt 505 TEUR verbucht und als Rückstellung ausgewiesen.

#### **Überblick Vergütungskomponenten 2020 bis 2021**

Die Gesamtvergütung des Vorstands wurde für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 in der Tabelle 6 "Übersicht der Vorstandsvergütungskomponenten 2021 und 2020" zusammenfassend dargestellt. Insgesamt entstanden dem Vorstand im Berichtsjahr 2021 Vergütungsansprüche in Höhe von 14.200.747 € (Vorjahr: 3.216k€) – inkl. Pensionskassenbeiträgen, Abfertigungszahlungen und Nebenleistungen. Die an den Vorstand im Berichtsjahr ausgezahlten Summen setzen sich ebenfalls aus den Fixbezügen, Einmalzahlungen aus Abfertigungen und Pensionskassenzahlungen sowie aus Auszahlungen von in Vorjahren gewährten, variablen Vergütungskomponenten (STI, LTI) zusammen.

Insgesamt wurden an den Vorstand im Jahr 2021 8.930.251 € (Vj: 5.075 TEUR) ausbezahlt. Die Auszahlungssumme für Carlo Crosetto beinhaltet die Ausgleichszahlung der bis zum Ende der vertraglich vereinbarten Amtszeit (Februar 2023) zustehenden Vergütung. Das Verhältnis der ausgezahlten fixen zur

variablen Vergütung beläuft sich daher bei Heimo Scheuch, bei Gerhard Hanke und bei Carlo Crosetto für das Geschäftsjahr 2021 auf 100%/0%, für Solveig Menard-Galli lag es bei 59%/41%, für Harald Schwarzmayr bei 74%/26%, und für Willy Van Riet bei 0%/100%.

**Tabelle 6: Übersicht der Vorstandsvergütungskomponenten 2021 und 2020 (gewährte und geschuldete Beträge), brutto in EUR**

Vorstandsmitglied, Position	Jahr	Fixe Vergütungskomponenten		Variable Vergütungskomponenten			Sonstige Vergütungskomponenten			Auszahlungs-beträge	
		Fix- vergütung	Neben- leistungen*	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Langfristige variable Vergütung (LTI)	Special multi year variable SUs (Special LTI)	Special Agreement RSUs	Außergew. Posten (z.B. Abfertigung)	Pensions- kassen- beiträge	Gesamte Vergütung	Ausbezahlte Beträge Gesamt
Heimo Scheuch, CEO	2021	900.000	15.096	900.000	525.000	464.000	1.287.435	2.500.000	360.000	6.951.531	3.400.000
	2020	898.067	14.429	0	0	-	-	-	307.287	1.219.783	2.602.337
Gerhard Hanke, CFO <sup>1)</sup>	2021	326.948	10.656	326.948	163.474	-	-	-	49.042	877.068	326.948
	2020	0	0	0	0	-	-	-	0	-	0
Carlo Crosetto , CFO <sup>2)</sup>	2021	84.634	1.528	0	0	-	-	3.637.997	324.553	4.048.712	3.722.631
	2020	425.199	6.815	297.500	0	-	-	-	63.780	793.294	425.199
Solveig Menard-Galli, COO WBS	2021	436.597	12.046	436.597	218.299	-	-	-	65.490	1.169.028	736.007
	2020	427.729	12.046	299.410	0	-	-	-	64.159	803.344	660.026
Harald Schwarzmayr, COO WPS <sup>3)</sup>	2021	431.088	12.023	431.088	215.544	-	-	-	64.663	1.154.407	579.838
	2020	212.666	5.836	148.750	0	-	-	-	31.900	399.152	212.666
Willy Van Riet , CFO <sup>4)</sup>	2021										164.826
	2020										1.174.533
<b>Summe</b>	<b>2021</b>	<b>2.179.267</b>	<b>51.349</b>	<b>2.094.633</b>	<b>1.122.317</b>	<b>464.000</b>	<b>1.287.435</b>	<b>6.137.997</b>	<b>863.748</b>	<b>14.200.747</b>	<b>8.930.251</b>
	<b>2020</b>	<b>1.963.661</b>	<b>39.125</b>	<b>745.660</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>467.126</b>	<b>3.215.572</b>	<b>5.074.761</b>

*\*) Nebenleistungen beinhalten Dienstwagen und Versicherung // 1) Die Berechnung bezieht sich auf die Periode von 1. März bis 31. Dezember 2021 // 2) Die Berechnung im Jahr 2021 bezieht sich auf die Periode von 1. Jänner bis 28. Februar 2021; Die Berechnung im Jahr 2020 bezieht sich auf die Periode von 01. März bis 31. Dezember 2020 // 3) Die Berechnung im Jahr 2020 bezieht sich auf die Periode von 1. Juli bis 31. Dezember 2020 // 4) Willy Van Riet schied mit 31.12.2019 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 7: Vergleichsübersicht der ausgezahlten Vergütung und Unternehmensperformance über die letzten fünf Geschäftsjahre, brutto in EUR**

Jährliche Veränderung in %	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018	2018 vs. 2017	2017 vs. 2016	2016 vs. 2015	Basis
<b>Gesamtvergütung Vorstandsmitglieder</b>							
Heimo Scheuch, CEO	30,7%	9,4%	-30,4%	56,8%	-13,1%	42,7%	1.758.080
Gerhard Hanke, CFO <sup>1)</sup>	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Carlo Crosetto, CFO <sup>2)</sup>	> 100%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	425.199
Solveig Menard-Galli, COO WBS	11,5%	56,90%	n/a	n/a	n/a	n/a	495.566
Harald Schwarzmayr COO WPS <sup>3)</sup>	36,3%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	425.332
Willy Van Riet CFO <sup>4)</sup>	-86,0%	-29,2%	-34,4%	52,8%	-13,1%	42,7%	1.306.002
<b>Unternehmensperformance</b>							
EBITDA LFL	20,1%	-5,5%	25,0%	17,6%	5,4%	5,4%	363,9 Mio. €
Profit after tax	> 100%	-62,0%	79,0%	5,0%	22,0%	65,0%	69,8 Mio. €
CFROI	190 bps	-90 bps	180 bps	30 bps	20 bps	50 bps	6,7%
ROCE	330 bps	-170 bps	310 bps	20 bps	150 bps	180 bps	4,5%
<b>Jährliche Vergütung des CEO im Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung eines Vollzeitäquivalenten Mitarbeiters in AT</b>							
CEO/Mitarbeiter Ratio	51	41	38	53	35	42	59.803

*1) CFO ab 1.3.2021 2) Die Berechnung bezieht sich auf die Periode von 1. März bis 31. Dezember 2020 bzw. auf 1.1. bis 28.2.2021 // 3) Die Berechnung ist eine annualisierte Darstellung auf Basis der Periode 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 2021 insgesamt 863.748 € (Vorjahr: 467 TEUR) in Form von Beiträgen zu Pensionskassen (beitragsorientierte Zusagen) aufgewendet. Dabei entfielen auf Heimo Scheuch 360.000 € (Vorjahr: 307 TEUR), auf Gerhard Hanke 49.042 € (Vorjahr: 0 TEUR), auf Solveig Menard-Galli 65.490 € (Vorjahr: 64 TEUR), auf Harald Schwarzmayr 64.663 € (Vorjahr: 32 TEUR) und auf Carlo Crosetto 324.553 € (Vorjahr: 63 TEUR). An frühere Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen wurden im Jahr 2021 Zahlungen in Höhe von 877.418 € (Vorjahr: 863 TEUR) 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 2021 betrug die Auflösung der Rückstellung für gesetzliche Abfertigungsansprüche 214.414 € (Vorjahr: Dotierung von 299 TEUR).

Im Geschäftsjahr 2021 wurde außerdem die dienstvertraglich vereinbarte Abfertigung in Höhe von 2.500.000 € an den Vorstandsvorsitzenden Heimo Scheuch aus dessen per 31.12.2020 endenden Dienstverhältnis ausgezahlt. Der Vertrag sah historisch einen Rechtsanspruch auf Abfertigung in Anlehnung an das österreichische Angestelltengesetz vor. Da diese Regelung außerhalb Österreichs unüblich ist, wurde diese im

neuen, mit dem Vorstandsvorsitzenden anlässlich seiner Wiederbestellung per 1.1.2021 abgeschlossenen Dienstvertrag ersatzlos gestrichen. Um alle dementsprechenden historischen Abfertigungsansprüche zu tilgen, wurde der Betrag aus dem alten Vertrag vorzeitig ausbezahlt. Diese Zahlung ist in Tabelle 6 „Übersicht der Vorstandsvergütungskomponenten 2021 und 2020 (gewährte und geschuldete Beträge)“ dargestellt.

#### **Mitarbeiterbeteiligungsprogramm**

Sämtliche Mitglieder des Vorstands sind berechtigt, am Wienerberger Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilzunehmen, das in Österreich im Jahr 2019 gestartet wurde. Im Geschäftsjahr 2021 umfasste das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm neben Österreich auch die Niederlande, Belgien, Tschechien und Großbritannien. Die Obergrenze für Investitionen beträgt 9.000 € pro Person und Jahr in Österreich. Die mittels Eigeninvestition erworbenen Aktien müssen nach österreichischer Rechtslage ebenso wie die zugeteilten Gratisaktien bis zum Ausscheiden aus der Wienerberger Gruppe gehalten werden, um den damit verbundenen Steuervorteil vollumfänglich nutzen zu können.

#### **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 Sorgfaltspflichtverletzungen 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 184 – 185 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 Aufgaben- und Verantwortungsbereich 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 vor 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 führt zu unterschiedlichen Vergütungen für verschiedene Aufsichtsratsmitglieder 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 313.

Folgende Tabelle 8 „Übersicht Anwesenheit Aufsichtsrat 2021“ fasst die Anwesenheit der Aufsichtsratsmitglieder im Jahr 2021 zusammen.

Tabelle 8: Übersicht Anwesenheit Aufsichtsrat 2021

Anwesenheit 2021	Aufsichtsrat	Nominierungs- ausschuss	Prüfungs- und Risiko- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Nachhaltigkeits- und Innovations- ausschuss
Kapitalvertreter					
Peter Steiner (Vorsitzender)	10/10	3/3	-	3/3	-
Myriam Meyer (Stellvertreterin des Vorsitzenden)	9/10	3/3	-	-	3/3
Peter Johnson	10/10	3/3	-	3/3	-
David Davies	10/10	3/3	5/5	-	-
Regina Prehofer	10/10	-	5/5	3/3	-
Christian Jourquin <sup>1)</sup>	2/2	0/1	-	-	1/1
Oswald Schmid	10/10	-	5/5	-	3/3
Kati Ter Horst <sup>2)</sup>	8/8				1/1
Arbeitnehmervertreter					
Gerhard Seban	10/10	3/3	5/5	3/3	3/3
Claudia Schiroky <sup>3)</sup>	9/10	-	-	-	-
Wolfgang Wallner <sup>3)</sup>	6/10	-	-	-	-

1) Bis 31. März 2021 im Aufsichtsrat // 2) Seit 4. Mai 2021 im Aufsichtsrat // 3) Kein Ausschussmitglied // Anm.: Die Anzahl der Sitzungen umfasst sowohl Präsenzsitzungen als auch solche, die – bedingt durch Covid-19 – in Form von virtuellen Meetings (Videokonferenzen) abgehalten werden mussten.

### Auszahlungen

Die Aufsichtsratsvergütung belief sich im Jahr 2021 (Auszahlung im Jahr 2022) auf insgesamt 845.959 € (Vorjahr: 921 TEUR). Es wurden insgesamt 24 Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen gehalten (Vorjahr: 33).

Die Verringerung der Gesamtvergütung des Aufsichtsrats ist auf die reduzierte Anzahl an Kapitalvertretern im Aufsichtsrat (7 statt 8) zurückzuführen.



Tabelle 9: Übersicht Gesamtvergütung Aufsichtsrat 2019 bis 2021

Aufsichtsratsvergütung in EUR	2019		2020		2021		
	Gesamt- vergütung	Fixvergütung Aufsichtsrat	Fixvergütung Ausschuss- tätigkeit	Gesamt- vergütung	Fixvergütung Aufsichtsrat	Fixvergütung Ausschuss- tätigkeit	Gesamt- vergütung
Peter Johnson <sup>1)</sup>	92.758	170.000	21.721	191.721	80.000	20.000	100.000
Peter Johnson <sup>2)</sup>			5.519	5.519			
Peter Steiner <sup>3)</sup>	93.745	105.000	30.000	135.000	170.000	30.000	200.000
Myriam Meyer <sup>4)</sup>	80.088	69.139	19.754	88.893	105.000	30.000	135.000
Myriam Meyer <sup>5)</sup>		27.322	6.831	34.153			
Caroline Grégoire Sainte Marie <sup>6)</sup>	79.210	35.861	10.246	46.107			
David Davies <sup>7)</sup>	86.489	80.000	40.000	120.000	80.000	40.000	120.000
Regina Prehofer	102.053	80.000	20.000	100.000	80.000	20.000	100.000
Christian Jourquin <sup>10)</sup>	77.326	80.000	20.000	100.000	19.726	4.932	24.658
Oswald Schmid <sup>8)</sup>	52.244	80.000	20.000	100.000	80.000	20.000	100.000
Kati ter Horst <sup>11)</sup>					53.041	13.260	66.301
Wilhelm Rasinger <sup>9)</sup>	26.501						
<b>Summe</b>	<b>690.413</b>	<b>727.322</b>	<b>194.071</b>	<b>921.393</b>	<b>667.767</b>	<b>178.192</b>	<b>845.959</b>

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 Risiko-ausschusses // 8) seit 6. Mai 2019 im Aufsichtsrat // 9) bis 6. Mai 2019 im Aufsichtsrat // 10) bis 31. März 2020 im Aufsichtsrat // 11) seit 4. Mai 2021 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 2021 erwarben Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands insgesamt [64.152] Wienerberger Aktien. Verkäufe von Wienerberger Aktien wurden nicht getätigt. Ende 2021 waren insgesamt [257.331] Wienerberger Aktien im Besitz von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Tabelle 10: Übersicht Entwicklung Aktienbesitz Vorstand und Aufsichtsrat

Aktienbesitz in Stück		31.12.2019	Kauf	31.12.2020	Kauf	31.12.2021
Vorstand	Heimo Scheuch	154.343	10.828	165.171	50.678 <sup>5)</sup>	215.849
	Gerhard Hanke <sup>1)</sup>	0		1.491 <sup>3)</sup>	1.420 <sup>4)</sup>	2.911
	Carlo Crosetto <sup>1)</sup>	0				0
	Solveig Menard-Galli	663	3.828	4.491	420 <sup>4)</sup>	4.911
	Harald Schwarzmayr	3.891 <sup>3)</sup>		3.891	2.420 <sup>4)</sup>	6.311
Aufsichtsrat	Peter Johnson	0	5.225	5.225		5.225
	Peter Steiner	2.100		2.100		2.100
	Caroline Grégoire Sainte Marie <sup>6)</sup>	400				
	Regina Prehofer	0				0
	David Davies	2.280		2.280	9.200	11.480
	Christian Jourquin <sup>7)</sup>	0				0
	Myriam Meyer	1.000		1.000		1.000
	Oswald Schmid	0	7.500	7.500		7.500
	Kati ter Horst <sup>8)</sup>	0				0
	Gerhard Seban <sup>2)</sup>	0				0
	Claudia Schiroky <sup>2)</sup>	7	23	30	14 <sup>4)</sup>	44
Wolfgang Wallner <sup>2)</sup>	0				0	
<b>Gesamt</b>		<b>164.684</b>	<b>27.404</b>	<b>193.179</b>	<b>64.152</b>	<b>257.331</b>

1) Carlo Crosetto schied mit 28. Februar 2021 aus dem Unternehmen aus. Gerhard Hanke folgte ihm mit 1. März 2021 nach. // 2) Arbeitnehmervertreter // 3) Kumulierte Aktienanzahl vor Antritt der Vorstandstätigkeit // 4) Von welchem ein maximaler Erwerb von 420 Stückaktien im Rahmen eines Belegschaftsaktien-programms iSd Art. 19 Abs. 6 lit e der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 erfolgte // 5) Der Aufsichtsrat der Gesellschaft beschloss am 20. Mai 2021, Dr. Heimo Scheuch im Rahmen des anwendbaren Aktienvergütungssystems insgesamt 40.258 Aktien der Gesellschaft ohne Zahlung einer Gegenleistung durch Dr. Heimo Scheuch zuzuteilen. Zusätzlich wurden 420 Aktien im Zuge eines Belegschaftsaktienprogramms iSd Art. 19 Abs. 6 lit e der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 erworben. // 6) bis 4. Mai 2020 im Aufsichtsrat // 7) bis 31. März 2021 im Aufsichtsrat // 8) seit 4. Mai 2021 im Aufsichtsrat

Wien, am 25. März 2022



**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 31.12.2021

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 31.12.2021 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 beigefügten Vergütungsbericht zum 31.12.2021 der Wienerberger AG 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. Dazu zählen auch die Erstellung einer adäquaten Dokumentation sowie die Einrichtung interner Kontrollen.

### Verantwortung des Prüfers

Unsere Verantwortung 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
- › Nachrechnung der Aufsichtsratsvergütung für das Jahr 2021 basierend auf dem zur Verfügung stehenden Protokoll der Hauptversammlung
- › Nachrechnung der variablen Vorstandsvergütung für das Jahr 2021 basierend auf den Vorstandsverträgen und den zur Verfügung stehenden Protokollen der Aufsichtsratssitzungen und der Hauptversammlung

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unsere Beurteilung zu dienen.

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

### **Beurteilung**

Auf der Grundlage der unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zur Auffassung gelangen lassen, dass der beiliegende Vergütungsbericht zum 31.12.2021 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. Unser Bericht über die Prüfung darf nur auf der Homepage der Wienerberger AG veröffentlicht werden und ausschließlich unter der Bedingung weitergegeben werden, dass unsere Gesamtverantwortung Ihnen

sowie jedem weiteren Empfänger, der den Bericht mit unserer Zustimmung erhält, gegenüber insgesamt auf den Betrag beschränkt ist, der sich aus den unten angeführten Auftragsbedingungen ergibt.

### **Auftragsbedingungen**

Wir erstatten diesen Bericht auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten die diesem Bericht beigefügten Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe (AAB 2018) 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 (WTBG 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, 25. März 2022

*Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH*

Mag. Gerhard Marterbauer  
Wirtschaftsprüfer