



# VERGÜTUNGSPOLITIK

für den Aufsichtsrat  
der Wienerberger AG ab 2024

# EINLEITUNG

Dieses Dokument legt die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der Wienerberger AG ("Wienerberger" oder die "Gesellschaft") fest und wird in der Folge als "Vergütungspolitik" oder "Politik" bezeichnet.

Die Vergütungspolitik legt die Grundsätze für die Festlegung der Vergütung für den Aufsichtsrat, die Struktur und Bestandteile der Vergütung fest. Zudem werden die bei der Ausarbeitung der Vergütungspolitik und die bei der Überprüfung und Änderung der Vergütungspolitik einzuhalten- den Abläufe beschrieben.

Die Vergütungspolitik wird den Aktionären entsprechend den Erfordernissen des Österreichischen Aktiengesetzes in der 155. Hauptversammlung der Gesellschaft im Mai 2024 zur unverbindlichen Abstimmung vorgelegt und tritt rückwirkend zum 1. Januar 2024 in Kraft.

Dieses Dokument wird den Aktionären von Wienerberger ab Einberufung der 155. Hauptversammlung (im Mai 2024) auf der Webseite der Gesellschaft ([www.wienerberger.com](http://www.wienerberger.com)) zur Verfügung gestellt. Es enthält folgende Abschnitte:

1. Erstellung der Vergütungspolitik
2. Leitlinien der Vergütungspolitik von Wienerberger
3. Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern
4. Dauer und Beendigung der Aufsichtsratsmandate
5. Hinweise zur Vergütungspolitik

# 1. ERSTELLUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Laut Aktiengesetz obliegt dem Aufsichtsrat der Gesellschaft die Ausarbeitung einer Politik für die Vergütung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat hat die vorbereitende Ausarbeitung der Vergütungspolitik an seinen Nominierungs- und Vergütungsausschuss übertragen.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss hat bei der Ausarbeitung der Vergütungspolitik darauf geachtet, ein transparentes und nachvollziehbares Modell im Sinne der Interessen der Aktionäre und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zu schaffen. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss wurde bei der Gestaltung bestimmter Aspekte der Vergütung für den Aufsichtsrat und bei der Ausarbeitung dieser Vergütungspolitik durch einen unabhängigen Corporate Governance Berater unterstützt.

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Ausarbeitung dieser Vergütungspolitik mit Aktionären und Proxy Advisors besprochen, um Feedback einzuholen und die Vergütungsgrundsätze weiter an Markterwartungen und Aktionärsinteressen auszurichten. Dabei ist insbesondere auch die Einführung einer aktienbasierten Komponente diskutiert worden, die Bestandteil dieser neuen Vergütungspolitik wird.

Der Aufsichtsrat hat diese Vergütungspolitik aufgrund des vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss vorgelegten Vorschlags in seiner Sitzung vom 18. Dezember 2023 genehmigt.

# 2. LEITLINIEN DER VERGÜTUNGSPOLITIK VON WIENERBERGER

Mit der Vergütung für den Aufsichtsrat von Wienerberger soll gewährleistet werden, dass:

- > Aufsichtsratsmitglieder völlig unabhängig bleiben;
- > jedes Aufsichtsratsmitglied sowie der Aufsichtsrat insgesamt umfassend im Interesse der Stakeholder von Wienerberger sowie im Sinne der langfristigen Entwicklung von Wienerberger tätig sind;
- > Wienerberger im Vergleich zu seinen Branchenmitstreitern wettbewerbsfähig bleibt, um Aufsichtsratsmitglieder von höchstem Ansehen und anerkannter Expertise zu gewinnen, welche die Branche und Märkte von Wienerberger genau kennen und eine Fülle von Know-how und Erfahrung in den Aufsichtsrat einbringen;
- > Aufsichtsratsmitglieder einen aktiven Beitrag zur Unternehmensentwicklung leisten, indem sie unseren Mitarbeitern und Stakeholdern im Rahmen eines offenen Dialogs zur Verfügung stehen;
- > die Vergütung anerkannten nationalen und internationalen Standards guter Corporate Governance, insbesondere den Bestimmungen des Österreichischen Aktiengesetzes und des Österreichischen Corporate Governance Kodex entspricht; und
- > die Interessen und Ziele der Aufsichtsratsmitglieder durch die Aktienkomponente der Vergütung an die Interessen der Aktionäre angeglichen werden.

### 3. VERGÜTUNG VON AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN

Die Vergütung für den Aufsichtsrat setzt sich in Umsetzung der in Punkt 2. oben dargelegten Grundsätze wie folgt zusammen:

- 1) Aus einer jährlichen Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat, abgestuft nach der Funktion als Vorsitzende/r, stellvertretende/r Vorsitzende/r und einfaches Aufsichtsratsmitglied; sowie
- 2) aus einer Vergütung für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss, abgestuft nach der Funktion als Ausschussvorsitzende/r und einfaches Ausschussmitglied.

Durch die Differenzierung nach Funktion und Ausschussmitgliedschaften der Aufsichtsratsmitglieder trägt das Vergütungsmodell der Verantwortung sowie dem Aufwand jedes Mitglieds an der Arbeit des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse Rechnung.

Ein Betrag in Höhe von 20 % der jährlichen Bruttofixvergütung sind vom Mitglied des Aufsichtsrats in Aktien der Gesellschaft zu investieren; zur Vereinfachung des Erwerbsprozesses sollen die Käufe über Wienerberger AG im Namen und auf Rechnung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds durch ein Kreditinstitut durchgeführt werden, welches am definierten und vorher bekanntgegebenen Kauftag unabhängig die Käufe abwickelt. Diese Aktien unterliegen einer Haltefrist bis zum Ende der jeweiligen Funktionsperiode als Mitglied des Aufsichtsrats. Auf diese Weise baut jedes Aufsichtsratsmitglied einen signifikanten Bestand an Aktien der Gesellschaft auf, wodurch zusätzliche Anreize gesetzt werden, im Sinne der langfristigen Entwicklung von Wienerberger zu agieren.

Es werden keine Vergütungsbestandteile gewährt, die an die von der Gesellschaft erzielten Wirtschaftsergebnisse gebunden ist. Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Leistungen oder Pensionsvereinbarungen und sind nicht zur Teilnahme am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm der Gesellschaften berechtigt.

Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Anspruch auf Ersatz seiner nachweislichen Barauslagen im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit im Aufsichtsrat der Wienerberger AG entsprechend den Bestimmungen der Satzung der Gesellschaft.

Das oben dargelegte Vergütungsmodell gilt nur für von der Hauptversammlung gewählte oder von Aktionären entsandte Aufsichtsratsmitglieder und nicht für vom Betriebsrat entsandte Aufsichtsratsmitglieder. Vom Betriebsrat entsandte Aufsichtsratsmitglieder werden entsprechend ihrer Dienstverträge entlohnt und haben gemäß Österreichischem Recht nur Anspruch auf Ersatz ihrer angemessenen Barauslagen.

Wienerberger hat unter Berücksichtigung des jeweiligen Risikoszenarios des Konzerns für alle Mitglieder des Aufsichtsrats eine branchenübliche Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Die Gesellschaft hat darüber hinaus zu Gunsten ihrer Aufsichtsratsmitglieder eine branchenübliche Rechtsschutzversicherung abgeschlossen.

## 4. DAUER UND BEENDIGUNG DER AUFSICHTSRATSMANDATE

Sofern ein Mitglied nicht für eine kürzere Funktionsperiode bestellt wurde, dauert die Funktionsperiode jedes gewählten Aufsichtsratsmitglieds bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das dritte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt. Das Geschäftsjahr, in dem das Aufsichtsratsmitglied gewählt wurde, wird nicht mitgerechnet. Ist eine Person nicht über ein volles Geschäftsjahr als Aufsichtsratsmitglied tätig, gebührt die Vergütung anteilig für das jeweilige Geschäftsjahr (pro rata temporis).

## 5. HINWEISE ZUR VERGÜTUNGSPOLITIK

### 5.1. Überprüfung und Änderung der Vergütungspolitik

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats überprüft diese Vergütungspolitik regelmäßig unter Berücksichtigung unter anderem von (personellen) Änderungen des Unternehmensumfelds, der gesamten Wirtschaftssituation und -strategie der Gesellschaft sowie der Änderungen und Trends geltender nationaler und internationaler Corporate Governance-Standards. Darüber hinaus wird die Zuteilung der Vergütung jährlich vom Abschlussprüfer der Gesellschaft überprüft.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss kann dem Aufsichtsrat nach dieser Überprüfung eine Änderung der Vergütungspolitik empfehlen. Jede geänderte Vergütungspolitik wird bei Genehmigung durch den Aufsichtsrat unmittelbar nach dieser Genehmigung den Aktionären der Gesellschaft zur unverbindlichen Beschlussfassung in der Hauptversammlung vorgelegt.

### 5.2. Unwesentliche Änderungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, aus aufsichts-, devisen-, steuer- oder verwaltungsrechtlichen Gründen oder zur Berücksichtigung einer Gesetzesänderung ohne Zustimmung der Aktionäre unwesentliche Änderungen der Vergütungspolitik vorzunehmen. Jede (allfällige) Änderung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit eines Beschlusses des Aufsichtsrats nach entsprechender Empfehlung seines Nominierungs- und Vergütungsausschusses.