

2023 | Vergütungsbericht

world of **wienerberger**

# INHALTSVERZEICHNIS

|   |                                |    |  |    |   |
|---|--------------------------------|----|--|----|---|
| 3 | <u>I. Einleitung</u>           | 16 | <u>IV. Aufsichtsratsvergütung</u>                                  | 19 | <u>VI. Feedback unserer Aktionäre</u>       |
| 4 | <u>II. Zusammenfassung</u>     | 18 | <u>V. Aktienbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern</u> | 20 | <u>Bericht über die unabhängige Prüfung</u> |
| 6 | <u>III. Vorstandsvergütung</u> |    |  |    |   |

# I. Einleitung

## Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitiken für den Vorstand und den Aufsichtsrat wurden jeweils im Rahmen der 151. o. Hauptversammlung im Jahr 2020 von den Aktionären angenommen. Die Vergütungspolitiken wurden im Einklang mit auf lokaler und globaler Ebene bewährter Praxis und unter Berücksichtigung des von Investoren und anderen Marktteilnehmern (darunter Stimmrechtsberatern) erhaltenen Feedbacks erarbeitet. Die Vergütungspolitik für den Vorstand bildet die Grundlage für ein transparentes, angemessenes, faires und leistungsbezogenes Vergütungssystem und zielt darauf ab, Anreize zur nachhaltigen Wertschöpfung und zur Erreichung wesentlicher Unternehmensziele in höchstmöglichem Einklang mit den Aktionärsinteressen zu schaffen. Die im System der Vorstandsvergütung enthaltene Anreizstruktur wird zudem jährlich überprüft, um ihre Eignung für die Förderung einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts zu ermitteln. Die Vergütungspolitik für den Vorstand hat zur signifikanten Steigerung der Performance von wienerberger sowie zur Förderung eines starken organischen Wachstums in Einklang mit den ESG-Zielen des Unternehmens beigetragen. Sie gilt für den Zeitraum 2020 bis 2024 und ist auf der Website des Unternehmens ([www.wienerberger.com](http://www.wienerberger.com)) einsehbar.

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ist die Vergütungspolitik im Falle wesentlicher Änderungen oder mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr – im Fall von wienerberger somit im Jahr 2024 – der Hauptversammlung vorzulegen. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat ein unabhängiges Beratungsunternehmen beauftragt, als unabhängiger Experte eine Überprüfung (i) der geltenden Vergütungspolitik für den Vorstand unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen und der Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern sowie (ii) der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat hinsichtlich ihrer Wettbewerbsfähigkeit vorzunehmen. Auf der Grundlage dieser Überprüfung sowie der zwischen dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dem Vorstandsvorsitzenden geführten Gespräche und des vom Gesamtvorstand übermittelten Feedbacks wurden überarbeitete Vergütungspolitiken für den Vorstand und für den Aufsichtsrat erstellt und vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Jänner 2024 genehmigt; sie werden der 155. o. Hauptversammlung vorgelegt.

Bei der Überprüfung der Vergütungspolitiken für den Vorstand und den Aufsichtsrat wurde auch das im Laufe der Jahre bei den jährlichen Gesprächen von wienerberger mit Stimmrechtsberatern und institutionellen Investoren erhaltene Feedback berücksichtigt, um einen größtmöglichen Einklang mit den Markterwartungen zu gewährleisten. Insbesondere in die Vergütungspolitik für den Vorstand wurden verschiedene Elemente aufgenommen, um (i) die Transparenz der anzuwendenden Leistungsindikatoren und deren jeweilige Gewichtung zu erhöhen; (2) die Definition des Ermessensspielraums nachzuschärfen; (3) Leitlinien betreffend Aktienbesitz einzuführen; (4) Nachhaltigkeitskriterien in die jährliche variable Vergütung einzubeziehen; und (5) anstatt eines barmittelbasierten Leistungsplans einen aktienbasierten Leistungsplan umzusetzen, um die Interessen des Vorstands noch stärker an die Interessen der Aktionäre anzugleichen.

## Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht von wienerberger für das Geschäftsjahr 2023 wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt. Er wird der 155. o. Hauptversammlung 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Der Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die einzelnen Komponenten der Vergütung für die derzeitigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und legt die daraus resultierenden Ansprüche und Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2023 offen. Er wurde gemäß den Bestimmungen der folgenden Leitlinien und Empfehlungen erstellt: (i) 2. Aktionärsrechte-Richtlinie bzw. deren Umsetzung im österreichischen Aktiengesetz; (ii) Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) zum Vergütungsbericht gemäß § 78c des österreichischen Aktiengesetzes; und (iii) Vergütungspolitik von wienerberger für den Zeitraum 2020-2024.

Die Leistungsziele für den Jahresbonus 2024 und die Zuerkennung der langfristigen variablen Vergütung werden wie in den Vorjahren vor der o. Hauptversammlung 2024 den Aktionären gegenüber offengelegt.

## II. Zusammenfassung

### wienerberger erzielt in herausforderndem Marktumfeld solide Ergebnisse 2023

Gruppenweit war das Geschäftsjahr 2023 durch anhaltend hohe Zinssätze und eine historisch hohe Inflation gekennzeichnet. In diesem makroökonomischen Umfeld, gepaart mit geopolitischen und globalen wirtschaftlichen Unsicherheiten, war wienerberger in all seinen Märkten mit starkem Gegenwind konfrontiert. Trotz dieser herausfordernden Situation hat wienerberger nicht nur seine Endmärkte übertroffen, sondern auch die in das Unternehmen gesetzten Erwartungen erfüllt. Das starke Engagement der Gruppe im Hinblick auf ESG-Ziele (Umwelt, Soziales, Governance) erfolgt im Einklang mit der Strategie 2023, wobei die gesetzten Ziele sogar übertroffen wurden.

Die von den Aktionären im Jahr 2020 gebilligte Vergütungspolitik, die sich weiterhin als höchst effektiv als Anreiz zur nachhaltigen Wertschöpfung und zur Erreichung der wesentlichen, den Aktionärsinteressen entsprechenden Unternehmensziele erweist, wurde vom Aufsichtsrat strikt angewandt. Es wurden bei keinem der Anreizpläne Erhöhungen vorgeschlagen und der Aufsichtsrat machte im Jahr 2023 von seinem Ermessensspielraum keinen Gebrauch.

### Überblick über die einzelnen Vergütungskomponenten

Die folgende Tabelle 1 gibt einen Überblick über alle in der Vergütungspolitik vorgesehenen Vergütungskomponenten:

#### Vorstandsvergütungskomponenten

|                 |   | Maximaler Vergütungsanspruch   | Gewichtung der Zielgrößen   | Leistungszeitraum | andere Bestandteile   |
|-----------------|---|--|---|-------------------|---|
| <b>Variabel</b> | <b>kurzfristige variable Vergütung</b>              | 100 % Basisgehalt  | - Operatives EBITDA (1/3)<br>- Free Cashflow (1/3)<br>- Effizienzsteigerungsmaßnahmen (1/3) | 1 Jahr            | - Prospektiv festgelegte Leistungsziele<br>- Auszahlung im jeweiligen Folgejahr |
|                 | <b>Langfristige variable Vergütung</b>              | Vorstandsvorsitzender: 175 % des Basisgehalts<br>Vorstandsmitglieder: 150 % des Basisgehalts       | - Relativer TSR (1/3)<br>- ROCE (1/3)<br>- ESG-Ziel (1/3)                                   | 3 Jahre           | - Prospektiv offengelegte Leistungsziele<br>- 2 Jahre Halteperiode              |
| <b>Fix</b>      | <b>Basisgehalt</b>                                  | Gemäß Vorstandsvertrag; indiziert  |   |                   |   |
|                 | <b>Nebenleistungen inkl. Pensionskassenregelung</b> | Nebenleistungen wie Dienstwagen, Versicherungen und freiwillige Beiträge zu Pensionsversicherungen |   |                   |   |

### Vorstandsvergütung 2023 im Überblick

Die von wienerberger erzielten Ergebnisse werden in der Vorstandsvergütung mit allen vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungszielen reflektiert und vor der über das Geschäftsjahr 2023 beschließenden o. Hauptversammlung offengelegt. Tabelle 2 zeigt für das Geschäftsjahr 2023 eine Zusammenfassung der erhaltenen fixen Vergütung sowie der erworbenen Ansprüche auf kurz- und langfristige variable Vergütung der zum 31. Dezember 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder.

**Tabelle 2: Fixe, kurzfristige und langfristige Vergütung 2023**

| Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder in EUR | Fixvergütung | Kurzfristige variable Vergütung | Langfristige variable Vergütung <sup>1)</sup> | Gesamt brutto | Voraussichtlicher Gesamt-Netto-Wert <sup>2)</sup> |           |
|--|--------------|---------------------------------|---|---------------|---|-----------|
| <b>Heimo Scheuch</b><br><b>CEO</b>               | 2023         | 1.050.748                       | 971.112                                       | 1.558.509     | 3.580.369   | 1.694.726 |
| <b>Gerhard Hanke</b><br><b>CFO</b>               | 2023         | 496.239                         | 464.212                                       | 745.000       | 1.705.451   | 851.013   |
| <b>Solveig Menard-Galli</b><br><b>COO</b>        | 2023         | 481.142                         | 459.331                                       | 723.231       | 1.663.704   | 832.227   |
| <b>Harald Schwarzmayr</b><br><b>COO</b>          | 2023         | 511.548                         | 472.778                                       | 758.747       | 1.743.073   | 867.943   |

*1) Der Wert bezieht sich auf die in 2023 entstandenen Ansprüche aus dem LTI Plan 2021, 2022 und 2023. // 2) Der Netto-Wert ist der Wert nach Abzug von verpflichtenden Beiträgen zur Sozialversicherung und Lohnsteuer durch den Dienstgeber nach österreichischem Recht. Der tatsächliche finale Netto-Wert hängt von der im Zeitpunkt der Auszahlung gültigen Rechtslage sowie der jeweiligen persönlichen Steuersituation ab.*

### Aufsichtsratsvergütung 2023 im Überblick

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder setzt sich seit 2020 aus einer jährlichen Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und einer jährlichen Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen zusammen. Tabelle 3 zeigt einen Überblick über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023.

**Tabelle 3: Überblicksdarstellung der Aufsichtsratsvergütung 2023**

| Aufsichtsratsvergütung<br>in EUR | 2023                      |                                  |                 |
|----------------------------------|---------------------------|----------------------------------|-----------------|
|                                  | Fixvergütung Aufsichtsrat | Fixvergütung Ausschuss-tätigkeit | Gesamtvergütung |
| Peter Steiner                    | 170.000                   | 30.000                           | 200.000         |
| Myriam Meyer                     | 105.000                   | 30.000                           | 135.000         |
| Katrien Beuls <sup>2)</sup>      | 52.822                    | 13.205                           | 66.027          |
| Thomas Birtel                    | 80.000                    | 20.000                           | 100.000         |
| Effie K. Datson <sup>2)</sup>    | 52.822                    | 13.205                           | 66.027          |
| David Davies <sup>1)</sup>       | 80.000                    | 40.000                           | 120.000         |
| Marc Grynberg                    | 80.000                    | 20.000                           | 100.000         |
| Peter Johnson <sup>3)</sup>      | 27.397                    | 6.849                            | 34.247          |
| Regina Prehofer <sup>3)</sup>    | 27.397                    | 6.849                            | 34.247          |
| Oswald Schmid <sup>3)</sup>      | 27.397                    | 6.849                            | 34.247          |
| <b>Summe</b>                     | <b>702.836</b>            | <b>186.959</b>                   | <b>889.795</b>  |

*1) Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses // 2) Seit 5. Mai 2023 im Aufsichtsrat // 3) Bis 5. Mai 2023 im Aufsichtsrat*

Alle Aufsichtsratsmitglieder haben im Berichtsjahr weiterhin wesentliche Beiträge zur strategischen Ausrichtung von wienerberger geleistet. Wie in den Vorjahren war die Sitzungsteilnahme aller Aufsichtsratsmitglieder hoch.

## III. Vorstandsvergütung

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss ist in enger Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat für die Gestaltung des Vergütungssystems verantwortlich. Er befasst sich mit allen Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und des Inhalts ihrer Dienstverträge. Ziel des Vergütungssystems ist es, die Unternehmensziele mit der Unternehmensstrategie und den Aktionärsinteressen in Einklang zu bringen. Außerdem soll sichergestellt werden, dass die Vorstandsmitglieder eine nach nationalen und internationalen Standards angemessene Vergütung erhalten.

### Fixe Vergütungskomponente

Die fixe Vergütungskomponente orientiert sich an den Funktionen und am Verantwortungsbereich jedes einzelnen Vorstandsmitglieds. Die Angemessenheit wird vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss im Vergleich zu kleineren und größeren Unternehmen der gleichen Branche und Region sowie von ähnlicher Komplexität evaluiert. Neben österreichischen Unternehmen gelten die nachstehend genannten Unternehmen als im weitesten Sinne der gleichen Branche wie wienerberger zugehörig: Uponor OYJ, CRH Plc, Compagnie de Saint Gobain SA, Boral Limited, Holcim Ltd, Kingspan Group Plc, Rockwool A/S, Heidelberg Cement AG, Ibstock Plc, Forterra Plc und Sika AG. Dabei werden auch makroökonomische Indikatoren betrachtet, wie die in Österreich üblicherweise herangezogenen Verbraucherpreisindizes.

Tabelle 4 unten zeigt die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2023 und 2022. Die Auszahlung erfolgt, wie in Österreich üblich, in vierzehn Monatsgehältern jeweils am Ende des Monats. Zweimal jährlich wird der doppelte Betrag des monatlichen Gehalts ausbezahlt. Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder wird jährlich aufgrund des von der Statistik Austria veröffentlichten Verbraucherpreisindex (VPI) angepasst.

**Tabelle 4: Fixe Vergütung**

| in EUR               | 2023             | 2022             |
|----------------------|------------------|------------------|
| Heimo Scheuch        | 1.050.748        | 944.865          |
| Gerhard Hanke        | 496.239          | 460.000          |
| Solveig Menard-Galli | 481.142          | 460.000          |
| Harald Schwarzmayr   | 511.548          | 460.000          |
| <b>Gesamt</b>        | <b>2.539.677</b> | <b>2.324.865</b> |

### Variable Vergütungskomponente

Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen (STI) und einer langfristigen (LTI) Komponente, die vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss jährlich überprüft werden.

Die variable Vergütung zielt auf die Schaffung von Anreizen ab, die den Vorstand zur Erreichung strategischer Kernziele und einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts motivieren sollen. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss ist bestrebt, in der Organisation eine starke Kultur der leistungsorientierten Vergütung zu verankern und für die größtmögliche Zielkongruenz zwischen Aktionärsinteressen und Vorstandsinteressen zu sorgen. Die vom Aufsichtsrat erarbeitete Vergütungspolitik gewährleistet ein hohes Maß an Transparenz durch die Verknüpfung der Zielvorgaben mit der kommunizierten Unternehmensstrategie und der dem Markt vermittelten Guidance, einschließlich von ESG-Zielen. Die im Rahmen der Anreizstruktur gesetzten Leistungsziele werden auf der Website der wienerberger für alle Stakeholder vor der Hauptversammlung offengelegt. Damit ist wienerberger eines der wenigen Unternehmen, die dem Markt gegenüber ein derart hohes Maß an Transparenz zeigen.

### Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütung für Vorstandsmitglieder ist mit 100% des Grundgehalts gedeckelt und ausschließlich an die Errei-

chung kurzfristiger finanzieller Unternehmensziele geknüpft, die im Einklang mit der Strategie von wienerberger stehen: (1) operatives EBITDA; (2) Free Cashflow; und (3) EBITDA aus effizienzsteigernden Maßnahmen (einschließlich des Programms „Fast Forward“). wienerberger verfolgt zahlreiche Initiativen zur Effizienzsteigerung. Die größte dieser Initiativen ist das 2018 implementierte Programm „Fast Forward“, welches den Rahmen für Maßnahmen zur Effizienzverbesserung und zur Steigerung der Profitabilität bildet. Durch strategische Investitionen in den Bereichen Operational Excellence, Innovation, Digitalisierung und Nachhaltigkeit soll als Teil des Programms „Fast Forward“ zwischen 2021 und 2023 ein substanzieller EBITDA-Beitrag generiert werden.

Jeder Indikator ist gleich gewichtet. Die konkreten Ziele werden am Ende des Geschäftsjahrs auf der Grundlage aller zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen durch Beschluss des Aufsichtsrats auf Empfehlung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses definiert. Die erworbenen Ansprüche werden im jeweiligen Folgejahr ausgezahlt. Die im Rahmen der Anreizstruktur gesetzten Leistungsziele für jeden Indikator werden vor der Hauptversammlung offengelegt und sind auf der Website des Unternehmens (wienerberger.com) einsehbar.

Die Zielerreichung für die kurzfristige Vorstandsvergütung und die erworbenen Ansprüche sind in Tabelle 5a und 5b dargestellt. Konkret stellte der Nominierungs- und Vergütungsausschuss fest, dass vom Vorstand im Berichtsjahr die folgenden Leistungsziele erreicht wurden:

- › **Operatives EBITDA:** EBITDA berichtet, bereinigt um Effekte aus dem Verkauf von nicht betriebsnotwendigen Vermögenswerten und Strukturanpassungen.
- › **Free Cash Flow:** bereinigt um cash-wirksame Strukturanpassungen.
- › **EBITDA aus effizienzsteigernden Maßnahmen (einschließlich Programm „Fast Forward“):** Die Berechnung des EBITDA-Beitrags von „Fast Forward“ umfasst Manufacturing Excellence, Lieferkettenmanagement, Verwaltung, Innovation und Beschaffung

Die Zielerreichung und die erworbenen Ansprüche für das Geschäftsjahr 2023 (Auszahlung 2024) stellen sich daher wie folgt dar:

**Tabelle 5a: Zielerreichung für STI im Jahr 2023**

| Zielgröße                                     | Gewichtung | Mindest-<br>zielerreichung<br>in MEUR | 100 %<br>Zielerreichung<br>in MEUR | Maximal-<br>zielerreichung<br>in MEUR | Tatsächliche Zielerreichung<br>in MEUR / % |              |
|---|------------|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|--|--------------|
| <b>2023</b>                                   |            |                                       |                                    |                                       |  |              |
| operating EBITDA                              | 33 %       | 750                                   | 800                                | 850                                   | <b>810,8</b>                               | <b>111 %</b> |
| Free Cash Flow                                | 33 %       | 250                                   | 288                                | 330                                   | <b>272,9</b>                               | <b>60 %</b>  |
| EBITDA aus Effizienzsteigerungs-<br>maßnahmen | 33 %       | 30                                    | 45                                 | 50                                    | <b>45,6</b>                                | <b>106 %</b> |

**Tabelle 5b: Erworbene Ansprüche auf STI im Jahr 2023**

| in EUR               | Erworbener<br>Anspruch<br>2023 <sup>1)</sup> | Auszahlung<br>2024 |
|----------------------|--|--------------------|
| Heimo Scheuch        | 971.112                                      | 971.112            |
| Gerhard Hanke        | 464.212                                      | 464.212            |
| Solveig Menard-Galli | 459.331                                      | 459.331            |
| Harald Schwarzmayr   | 472.778                                      | 472.778            |
| <b>Gesamt</b>        | <b>2.367.433</b>                             | <b>2.367.433</b>   |

<sup>1)</sup> Bemessungsgrundlage ist das jeweils letzte nach Inflationsanpassung geltende Jahresbruttogehalt

Für das Geschäftsjahr 2022 stellten sich die Zielerreichung und die erworbenen Ansprüche wie folgt dar:

**Tabelle 6a: Zielerreichung für STI im Jahr 2022**

| Zielgröße                                     | Gewichtung | Mindest-<br>zielerreichung<br>in MEUR | 100 %<br>Zielerreichung<br>in MEUR | Maximal-<br>zielerreichung<br>in MEUR | Tatsächliche Zielerreichung<br>in MEUR / % |                  |
|---|------------|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|--|------------------|
| <b>2022</b>                                   |            |                                       |                                    |                                       |  |                  |
| EBITDA LFL                                    | 33 %       | 700                                   | 760                                | 780                                   | <b>999,6</b>                               | <b>&gt;150 %</b> |
| Free Cash Flow                                | 33 %       | 310                                   | 385                                | 400                                   | <b>597,7</b>                               | <b>&gt;150 %</b> |
| EBITDA aus Effizienzsteigerungs-<br>maßnahmen | 33 %       | 20                                    | 45                                 | 50                                    | <b>48,3</b>                                | <b>133 %</b>     |

**Tabelle 6b: Erworbenene Ansprüche auf STI im Jahr 2022**

| in EUR               | Erworbener<br>Anspruch<br>2022 | Auszahlung<br>2023 |
|----------------------|--------------------------------|--------------------|
| Heimo Scheuch        | 944.865                        | 944.865            |
| Gerhard Hanke        | 460.000                        | 460.000            |
| Solveig Menard-Galli | 460.000                        | 460.000            |
| Harald Schwarzmayr   | 460.000                        | 460.000            |
| <b>Gesamt</b>        | <b>2.324.865</b>               | <b>2.324.865</b>   |

### Langfristige variable Vergütung (LTI)

Jedes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine langfristige variable Vergütungskomponente, die als langfristiges Anreizprogramm (LTI) ausgestaltet ist. Das LTI-Programm ist als aktienbasiertes Vergütungsprogramm (Performance Cash Plan) mit einem Leistungszeitraum von drei Jahren und einer Halteperiode für zugeteilte Aktien von weiteren zwei Jahren strukturiert. Die dem Vorstandsvorsitzenden gebührenden Aktienzuteilungen sind mit maximal 175 % der Fixvergütung begrenzt; für die übrigen Vorstandsmitglieder liegt die Obergrenze bei 150% der Fixvergütung.

Für die Geschäftsjahre 2021 bis 2024 wurden für alle Vorstandsmitglieder die folgenden Leistungsparameter für das LTI-Programm festgelegt:

- ▶ **Relativer Total Shareholder Return** (der relative TSR wird anhand der Performance der Peer-Gruppe, d.h. der im STOXX Europe 600 Construction & Materials Index gelisteten Unternehmen, gemessen). Der relative TSR schafft einen Anreiz zur Steigerung der langfristigen Ertragskraft des Unternehmens und ist durch die Konzentration auf die langfristige Schaffung von Aktionärswert direkt auf die Aktionärsinteressen ausgerichtet.
- ▶ **Return on capital employed nach Steuern (ROCE)**  
ROCE ist für wienberger der entscheidende Indikator für das wertorientierte Management des Unternehmens. Er reflektiert die Wertschöpfung durch die regionalen Organisationen und durch die gesamte Gruppe. ROCE entspricht den Anforderungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex und wird von Investoren zur Beurteilung der langfristigen Profitabilität und der Kapitaleffizienz herangezogen.
- ▶ **Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG)** entsprechend der Strategie 2023, in diesem Fall die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Die relevanten Ziele für den relativen TSR, ROCE und die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen (ESG-Ziel) wurden vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss definiert und dem Plenum des Aufsichtsrats zur Annahme vorgelegt. Die Ziele wurden auf der Grundlage der zum Zeitpunkt der Annahme verfügbaren Informationen festgelegt. Außerdem wurde ein Zielkorridor mit Ober- und Untergrenzen

definiert. Die im Rahmen der Anreizstruktur für jeden Indikator gesetzten Leistungsziele wurden vor der Hauptversammlung offen-gelegt und sind auf der Website des Unternehmens (wienberger.com) einsehbar.

Die Tabellen 7, 8 und 9 zeigen den Grad der Zielerreichung für die LTI-Programme 2023, 2022 und 2021. Tabelle 10 zeigt die im Geschäftsjahr 2023 erworbenen Ansprüche, die aus dem Grad der Zielerreichung für LTI 2023, LTI 2022 und LTI 2021 resultieren. Während des dreijährigen Leistungszeitraums erfolgt die Zuteilung der Ansprüche auf Basis des jeweiligen Zielerreichungsgrades. Die tatsächliche Auszahlung erfolgt nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums zu mindestens 50 % in wienberger Aktien und zu nicht mehr als 50 % in bar. Die Auszahlung aus dem LTI 2021 erfolgt 2024, aus dem LTI 2022 im Jahr 2025, und aus dem LTI 2023 im Jahr 2026. Die Berechnung der Aktienkomponente erfolgt auf der Grundlage des durchschnittlichen Aktienkurses während der letzten 20 ATX-Handelstage des Leistungszeitraums. Die Vorstandsmitglieder teilen wienberger den gewünschten Aktienanteil am verdienten Betrag (der mindestens 50 % betragen muss) innerhalb von 14 Tagen nach Verfügbarkeit des Prüfberichts des Wirtschaftsprüfers über das letzte Geschäftsjahr der LTI-Leistungsperiode mit. Der Gesamtbetrag der in Verbindung mit dem LTI 2021 übertragenen Aktien wird bei der Hauptversammlung 2024 und im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 berichtet werden.

Da die Zielerreichung auf Basis einer Barauszahlung festgelegt wurde und das Umtauschverhältnis für den Aktienanteil daher erst zu einem späteren Zeitpunkt definiert wird, wurde der Barbetrag als beizulegender Zeitwert zugrunde gelegt. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde für den LTI 2021, den LTI 2022 und den LTI 2023 ein Aufwand einschließlich Nebenkosten von 4.119 TEUR im Berichtsjahr verbucht, wovon für den Aktienanteil 50 % im Eigenkapital erfasst und 50 % für den Baranteil als Rückstellung verbucht wurden.

**Tabelle 7: Zielerreichung für LTI 2023 im Jahr 2023**

| Zielgröße                                 | Gewichtung | Mindest-<br>zielerreichung | 100 %<br>Zielerreichung | Maximal-<br>zielerreichung | Tatsächliche Zielerreichung<br>in 2023 |         |
|---|------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|--|---------|
| <b>LTI 2023</b>                           |            |                            |                         |                            |  |         |
| Relative total shareholder return         | 33 %       | 25,0 %                     | 50,0 %                  | ≥75,0 %                    | > 50,0 %                               | 132 %   |
| ROCE                                      | 33 %       | 11,0 %                     | 11,5 %                  | 12,0 %                     | 11,3 %                                 | 60 %    |
| ESG – CO <sub>2</sub> -Emissionsreduktion | 33 %       | 14,5 %                     | 15,0 %                  | 15,5 %                     | 15,6 %                                 | > 150 % |

**Tabelle 8: Zielerreichung für LTI 2022 im Jahr 2023**

| Zielgröße                                 | Gewichtung | Mindest-<br>zielerreichung | 100 %<br>Zielerreichung | Maximal-<br>zielerreichung | Tatsächliche Zielerreichung<br>in 2023 |         |
|---|------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|--|---------|
| <b>LTI 2022</b>                           |            |                            |                         |                            |  |         |
| Relative total shareholder return         | 33 %       | 25,0 %                     | 50,0 %                  | ≥75,0 %                    | > 50,0 %                               | 132 %   |
| ROCE                                      | 33 %       | 11,0 %                     | 11,5 %                  | 12,0 %                     | 11,3 %                                 | 60 %    |
| ESG – CO <sub>2</sub> -Emissionsreduktion | 33 %       | 10,0 %                     | 11,7 %                  | 12,3 %                     | 15,6 %                                 | > 150 % |

**Tabelle 9: Zielerreichung für LTI 2021 im Jahr 2023**

| Zielgröße                                 | Gewichtung | Mindest-<br>zielerreichung | 100 %<br>Zielerreichung | Maximal-<br>zielerreichung | Tatsächliche Zielerreichung<br>in 2023 |         |
|---|------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|--|---------|
| <b>LTI 2021</b>                           |            |                            |                         |                            |  |         |
| Relative total shareholder return         | 33 %       | 25,0 %                     | 50,0 %                  | ≥75,0 %                    | > 50,0 %                               | 132 %   |
| ROCE                                      | 33 %       | 10,2 %                     | 10,6 %                  | 11,1 %                     | 11,3 %                                 | > 150 % |
| ESG – CO <sub>2</sub> -Emissionsreduktion | 33 %       | 5,0 %                      | 6,7 %                   | 7,2 %                      | 15,6 %                                 | > 150 % |

Tabelle 10: Erworbene Ansprüche auf LTI 2021, LTI 2022 und LTI 2023 zum 31.12.2023

| in EUR               | Bemessungs-<br>grundlage <sup>1)</sup> | Erworbener<br>Anspruch<br>2021 <sup>2)</sup> | Erworbener<br>Anspruch<br>2022 <sup>2)</sup> | Erworbener<br>Anspruch<br>2023 <sup>2)</sup> | Summe nach Cap   | Cap <sup>3)</sup> |
|----------------------|--|--|--|--|------------------|-------------------|
| <b>2023</b>          |  |  |  |  |                  |                   |
| Heimo Scheuch        | 1.050.748                              |  |  | 400.414                                      | 400.414          | 1.838.809         |
| Gerhard Hanke        | 502.279                                |  |  | 191.406                                      | 191.406          | 753.419           |
| Solveig Menard-Galli | 496.998                                |  |  | 189.394                                      | 189.394          | 745.498           |
| Harald Schwarzmayr   | 511.548                                |  |  | 194.938                                      | 194.938          | 767.322           |
| <b>Gesamt</b>        | <b>2.561.574</b>                       |  |  | <b>976.152</b>                               | <b>976.152</b>   | <b>4.105.048</b>  |
| <b>2022</b>          |  |  |  |  |                  |                   |
| Heimo Scheuch        | 1.050.748                              |  | 472.433                                      | 446.269                                      | 918.701          | 1.838.809         |
| Gerhard Hanke        | 502.279                                |  | 204.444                                      | 213.326                                      | 417.770          | 753.419           |
| Solveig Menard-Galli | 496.998                                |  | 204.444                                      | 211.083                                      | 415.527          | 745.498           |
| Harald Schwarzmayr   | 511.548                                |  | 204.444                                      | 217.262                                      | 421.707          | 767.322           |
| <b>Gesamt</b>        | <b>2.561.574</b>                       |  | <b>1.085.766</b>                             | <b>1.087.940</b>                             | <b>2.173.706</b> | <b>4.105.048</b>  |
| <b>2021</b>          |  |  |  |  |                  |                   |
| Heimo Scheuch        | 1.050.748                              | 525.000                                      | 472.433                                      | 711.826                                      | 1.709.259        | 1.838.809         |
| Gerhard Hanke        | 502.279                                | 163.474                                      | 204.444                                      | 340.268                                      | 708.186          | 753.419           |
| Solveig Menard-Galli | 496.998                                | 218.299                                      | 204.444                                      | 322.755                                      | 745.498          | 745.498           |
| Harald Schwarzmayr   | 511.548                                | 215.544                                      | 204.444                                      | 346.547                                      | 766.535          | 767.322           |
| <b>Gesamt</b>        | <b>2.561.574</b>                       | <b>1.122.317</b>                             | <b>1.085.766</b>                             | <b>1.721.396</b>                             | <b>3.929.478</b> | <b>4.105.048</b>  |

1) Bemessungsgrundlage ist das jeweils letzte nach Inflationsanpassung geltende Jahresbruttogehalt // 2) Max. 1/3tel des Höchstbetrages pro Jahr, Auszahlung im Jahr 2024 für LTI 2021, 2025 für LTI 2022 und 2026 für den LTI 2023, mind. 50% in Aktien // 3) Höchstbetrag bei maximaler Zielerreichung

### Langfristige aktienbasierte Vergütung 2020 für den Vorstandsvorsitzenden

Bezüglich der dem Vorstandsvorsitzenden 2020 gewährten langfristigen Vergütung werden die eine aktienbasierte Vergütung mit Barausgleich darstellenden Performance Share Units (PSUs) zu jedem Abschlussstichtag des jeweiligen Jahresabschlusses zu ihrem beizulegenden Zeitwert bewertet. Auf der Grundlage der Zielerreichung 2023 (siehe Details zur Zielerreichung pro KPI in Tabelle 12) wurde die Gesamtzahl der PSUs mit 116.035 festgelegt. Die Anzahl der PSUs wurde mit dem beizulegenden Zeitwert pro PSU und dem Anteil am Erdienungszeitraum (5 Jahre) multipliziert.

Auf Basis vorläufig ermittelter Werte wurde hierfür im Berichtsjahr ein Aufwand von 1.193 TEUR plus Lohnnebenkosten von 105 TEUR, somit insgesamt 1.298 TEUR (nicht abgezinst) verbucht und als Rückstellung ausgewiesen. Aufgrund des Kursanstiegs der wienerberger Aktie erhöhte sich auch der Zeitwert der PSUs entsprechend. Der ausgewiesene Aufwand berücksichtigt somit nicht nur den im Berichtsjahr erdienten Anspruch in Höhe von 699.637 €, sondern auch die Steigerung des Zeitwerts der 2021 und 2022 erdienten Ansprüche.

**Tabelle 11: Performance Share Units (PSUs) CEO:**

| Parameter                                  | Erläuterungen  |
|--|--|
| <b>Plan</b>                                | Performance share units (PSUs)   |
| <b>Leistungszeitraum</b>                   | 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<br>30 % ESG Ziele:<br>10 % Umwelt (Klimaschutz)<br>15 % weniger CO <sub>2</sub> Emissionen gegenüber 2020<br>10 % Sozial (Diversität)<br>mehr als 15 % Frauen im Senior Management und mehr als 30 % weibliche Angestellte in der Wienerberger Gruppe<br>10 % Sozial (Aus- und Fortbildung)<br>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 zugeteilten PSUs jedes Jahr um 1/3 reduziert   |
| <b>Zielerreichung</b>                      | Die Zielerreichung wird zwischen definierten Ober- und Untergrenzen linear ermittelt (PSUs)  |
| <b>Maximal Anwartschaft</b>                | PSU Teil maximal 300 % (max. 4,5 MEUR)   |
| <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   |

Tabelle 12: Zielerreichung durch den Vorstandsvorsitzenden pro KPI nach dreijähriger Leistungsperiode (laut Strategie 2023)

| Zielgröße                   | Gewichtung  | Mindest-<br>zielerreichung<br>in MEUR | 100 %<br>Zielerreichung<br>in MEUR | 250 % Ziel-<br>erreichung<br>in MEUR | Tatsächliche Zielerreichung |                   |
|-----------------------------|-------------|---------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| <b>EBITDA <sup>1)</sup></b> | <b>70 %</b> |                                       |                                    |                                      |                             |                   |
| 2021                        |             | 647,5                                 | 655,0                              | 666,3                                | <b>666,2</b>                | <b>248 %</b>      |
| 2022                        |             | 678,6                                 | 696,5                              | 723,4                                | <b>967,5</b>                | <b>&gt; 250 %</b> |
| 2023                        |             | 726,2                                 | 760,0                              | 810,7                                | <b>765,8</b>                | <b>116 %</b>      |

1) EBITDA ohne Ergebnisbeiträge von erworbenen oder veräußerten Unternehmen (M&A) jedoch mit Ergebnisbeiträgen aus Synergien

| Zielgröße                                       | Gewichtung  | Mindest-<br>zielerreichung | 100 %<br>Zielerreichung | 250 % Ziel-<br>erreichung | Tatsächliche Zielerreichung |              |
|---|-------------|----------------------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------|
| <b>CO<sub>2</sub> Reduktion in 2023 vs 2020</b> | <b>10 %</b> |                            |                         |                           |                             |              |
| 2023  |             | 5,00 %                     | 15,00 %                 | 30,00 %                   | <b>15,6 %</b>               | <b>106 %</b> |

| Zielgröße                   | Gewichtung  | Mindest-<br>zielerreichung | 100 %<br>Zielerreichung | 250 % Ziel-<br>erreichung | Tatsächliche Zielerreichung |              |
|-----------------------------|-------------|----------------------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------|
| <b>Frauenanteil in 2023</b> | <b>10 %</b> |                            |                         |                           |                             |              |
| Senior Management           |             | 10,0 %                     | 15,0 %                  | 22,5 %                    | <b>16,1 %</b>               | <b>122 %</b> |
| Angestellte                 |             | 20,0 %                     | 30,0 %                  | 45,0 %                    | <b>34,3 %</b>               | <b>143 %</b> |

| Zielgröße   | Gewichtung  | Mindest-<br>zielerreichung | 100 %<br>Zielerreichung | 250 % Ziel-<br>erreichung | Tatsächliche Zielerreichung |                   |
|---|-------------|----------------------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------------|
| <b>Zusätzliche Stunden Aus- und Weiterbildung 2023 vs. 2020</b> | <b>10 %</b> |                            |                         |                           |                             |                   |
| 2023  |             | 0,0 %                      | 10,0 %                  | 25,0 %                    | <b>88,5 %</b>               | <b>&gt; 250 %</b> |

### Überblicksdarstellung der wiederkehrenden Vergütungskomponenten 2022 und 2023

In Tabelle 13 sind alle von den Vorstandsmitgliedern in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 erhaltenen, wiederkehrenden Vergütungskomponenten zusammengefasst. Die Vorstandsmitglieder erwarben Ansprüche in einer Gesamthöhe von 10.164.056 € (2022: 8.078.896 €), inklusive fixe Vergütungskomponenten, freiwillige beitragsorientierte Pensionsvereinbarungen, Nebenleistungen und variable Vergütungskomponenten (STI, LTI).

Das Verhältnis des erworbenen Fixvergütungsanspruchs zur variablen Vergütung lag im Geschäftsjahr 2023 bei 31%/69% für Heimo Scheuch, 34%/66% für Gerhard Hanke, 33%/67% für Solveig Menard-Galli und 34%/66% für Harald Schwarzmayr.

**Tabelle 13: Übersicht der wiederkehrenden Vorstandsvergütungskomponenten 2022 und 2023 (gewährte und geschuldete Bruttobeträge in €)**

| Vorstandsmitglied,<br>Position      | Jahr        | Fixe<br>Vergütungskomponenten |                                  |                            | Variable<br>Vergütungskomponenten              |  |                | Gesamt            | Auszahlungs-<br>beträge<br>Gesamt |
|-------------------------------------|-------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------|--|--|----------------|-------------------|-----------------------------------|
|                                     |             | Fix-<br>vergütung             | Pensions-<br>kassen-<br>beiträge | Neben-<br>leistun-<br>gen* | Kurzfristige<br>variable<br>Vergütung<br>(STI) | Langfristige<br>variable<br>Vergütung<br>(LTI) | LTI 2020       |                   |                                   |
| Heimo Scheuch<br>CEO                | 2023        | 1.050.748                     | 411.004                          | 10.363                     | 971.112  | 1.558.509                                      | 699.637        | 4.701.373         | 1.995.613                         |
|                                     | 2022        | 944.865                       | 371.637                          | 12.142                     | 944.865  | 944.865  | 500.000        | 3.718.374         | 1.844.865                         |
| Gerhard Hanke<br>CFO                | 2023        | 496.239                       | 104.436                          | 13.046                     | 464.212  | 745.000  |                | 1.822.933         | 956.239                           |
|                                     | 2022        | 460.000                       | 69.000                           | 12.787                     | 460.000  | 408.889  |                | 1.410.676         | 786.948                           |
| Carlo Crosetto<br>CFO <sup>1)</sup> | 2023        |                               |                                  |                            |  |  |                |                   |                                   |
|                                     | 2022        |                               | 130.000                          |                            |  |  |                | 130.000           |                                   |
| Solveig Menard-Galli<br>COO WBS     | 2023        | 481.142                       | 102.171                          | 12.046                     | 459.331  | 723.231  |                | 1.777.922         | 941.142                           |
|                                     | 2022        | 460.000                       | 69.000                           | 12.046                     | 460.000  | 408.889  |                | 1.409.935         | 947.791                           |
| Harald Schwarzmayr<br>COO WPS       | 2023        | 511.548                       | 106.732                          | 12.023                     | 472.778  | 758.747  |                | 1.861.829         | 971.548                           |
|                                     | 2022        | 460.000                       | 69.000                           | 12.023                     | 460.000  | 408.889  |                | 1.409.912         | 891.088                           |
| Willy van Riet<br>CFO <sup>2)</sup> | 2023        |                               |                                  |                            |  |  |                |                   |                                   |
|                                     | 2022        |                               |                                  |                            |  |  |                |                   | 230.645                           |
|                                     | <b>2023</b> | <b>2.539.677</b>              | <b>724.344</b>                   | <b>47.478</b>              | <b>2.367.433</b>                               | <b>3.785.488</b>                               | <b>699.637</b> | <b>10.164.056</b> | <b>4.864.542</b>                  |
| <b>Summe</b>                        | <b>2022</b> | <b>2.324.865</b>              | <b>708.637</b>                   | <b>48.998</b>              | <b>2.324.865</b>                               | <b>2.171.532</b>                               | <b>500.000</b> | <b>8.078.896</b>  | <b>4.701.337</b>                  |

*\*) Nebenleistungen beinhalten Dienstwagen und Versicherung // 1) Carlo Crosetto schied mit 28.2.2021 aus dem Unternehmen aus // 2) Willy Van Riet schied mit 31.12.2019 aus dem Unternehmen aus.*

### Leistungsbezogene Vergütung in den vergangenen Jahren

Tabelle 14 gibt einen Überblick über:

- › Das Verhältnis der ausbezahlten Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023 zur Geschäftsentwicklung seit 2020.
- › Die jährliche Erhöhung ergibt sich primär aus dem gestaffelten Aufbau der Ansprüche gemäß den LTI-Programmen 2021-2023. Aus der tatsächlichen Auszahlung im Geschäftsjahr 2023 ergibt sich im Vergleich zum Geschäftsjahr 2022 eine Erhöhung von 8% bei Heimo Scheuch, eine Erhöhung von 22% bei Gerhard Hanke, eine Reduktion um -1% bei Solveig Menard-Galli sowie eine Erhöhung von 9% bei Harald Schwarzmayr.
- › Die Entwicklung der jährlichen Vergütung (inklusive Nebenleistungen) des CEO im Verhältnis zum Durchschnitt und zum Mittelwert der Vergütung eines Vollzeitmitarbeiters (Arbeiter und Angestellte) von 81.543 € bzw. 65.780 €.
- › Je nach geltendem Kollektivvertrag und der individuellen Einstufung hatten alle österreichischen Mitarbeitenden Anspruch auf eine Erhöhung des Grundgehalts in Höhe von 8 %- 10 % im Vergleich zum Jahr 2022. Die fixe Vergütung des Vorstandsvorsitzenden stieg im Vergleich zum Jahr 2022 um 11 %.

**Tabelle 14: Vergleichende Übersicht des erworbenen Vergütungsanspruchs und der Performance des Unternehmens in den vergangenen Jahren (Bruttobeträge in €)**

| Jährliche Veränderung in %   | 2023 vs. 2022 | 2022 vs. 2021 | 2021 vs. 2020 | Basis <sup>1)</sup> |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------------|
| Gesamtvergütung<br>Vorstandsmitglieder   |               |               |               |                     |
| Heimo Scheuch  | 26 %          | -47 %         | 470 %         | 3.718.374           |
| Gerhard Hanke  | 29 %          | 61 %          | n/a           | 1.410.676           |
| Solveig Menard-Galli   | 26 %          | 21 %          | 46 %          | 1.409.935           |
| Harald Schwarzmayr   | 32 %          | 22 %          | 189 %         | 1.409.912           |
| Unternehmensperformance  |               |               |               |                     |
| Operating EBITDA   | -21 %         | 47 %          | 20 %          | 1,020.9 Mio. €      |
| Profit after tax   | -41 %         | 82 %          | >100 %        | 567.9 Mio €         |
| ROCE   | -680 bps      | 590 bps       | 330 bps       | 18,10 %             |
| Ausbezahlte Vergütung des CEO im Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung eines Vollzeitäquivalenten Mitarbeiters in AT |               |               |               |                     |
| CEO/Mitarbeiter Ratio<br>(Durchschnitt)  | 24            | 24            | 51            | 81.543              |
| CEO/Mitarbeiter Ratio (Median)   | 30            | 30            | 51            | 65.780              |

1) Basis für die Berechnung ist die Gesamtvergütung des Vorjahres, dh für 2023 ist die Basis 2022.

### Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

#### Rückforderungsklauseln

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, 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 anwendbare Gesetze übertreten wurden. Soweit rechtlich zulässig, kann der Aufsichtsrat dem Vorstand Anpassungen von Elementen, Kriterien, Schwellenwerten und Begrenzungen der langfristigen variablen Vergütungskomponenten auferlegen und damit von der Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung angesichts außergewöhnlicher Umstände, bedingt durch unerwartete interne oder externe Faktoren oder Ereignisse, abweichen.

#### Pensionskassenvereinbarungen

Für die Vorstandsmitglieder gelten freiwillige, beitragsorientierte Pensionsregelungen, aufgrund derer das Unternehmen jährliche Beiträge zum Pensionsplan des jeweiligen Vorstandsmitglieds zu leisten hat. Nach österreichischem Recht gibt es keine gesetzliche Verpflichtung zur Beitragsleistung zu den Pensionsplänen von Vorstandsmitgliedern.

#### Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung

wienerberger hat für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder, geschäftsführende Organe und leitende Angestellte eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors' and Officers' Liability Insurance) über eine Versicherungssumme von 100 Mio. € abgeschlossen. Diese Versicherung umfasst auch Schäden, die dem Unternehmen aus Verletzungen von Sorgfaltspflichten des genannten Personenkreises (ohne Vorsatz oder wissentliche Pflichtverletzung) entstehen. Für die versicherten Organe und Angestellten von wienerberger besteht kein Selbstbehalt.

#### Nebenleistungen

Nebenleistungen für Vorstandsmitglieder umfassen insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie von mobilen und anderen Kommunikationsmitteln.

### **Abfertigungen**

Drei Mitglieder des Vorstands haben zum Ende ihres Dienstverhältnisses Anspruch auf freiwillige Abfertigung analog zu den Bestimmungen des österreichischen Rechts. Dieser Bezug errechnet sich entsprechend den nationalen rechtlichen Vorgaben aus der Gesamtvergütung sowie der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Demnach entspricht die Abfertigung maximal dem Betrag der Vergütung für ein Jahr (einschließlich Fixgehalt und sämtlichen variablen Vergütungselementen auf Durchschnittsbasis). Der nationalen Gesetzeslage entsprechend ist die Gesellschaft außerdem verpflichtet, monatlich 1,53 % der monatlichen Bruttovergütung eines jeden Vorstandsmitglieds in eine betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse einzuzahlen. Im Geschäftsjahr 2023 betrug die Rückstellung für Abfertigungen 1.220.555 € (2022: 1.723.009 €) und bezog sich zum Teil auf zwingende Ansprüche gemäß den nationalen rechtlichen Vorgaben. Der Rückgang ist in erster Linie auf den angewandten Abzinsungssatz zurückzuführen.

### **Change of Control-Klauseln**

Die mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Dienstverträge beinhalten Change-of-Control-Klauseln, die die Zahlungsverpflichtungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels des Unternehmens regeln. Gemäß der Satzung der Wienerberger AG liegt ein Kontrollwechsel vor, sobald ein Anteilseigner die Beteiligungsschwelle von 20 % überschreitet und damit allen Aktionären ein verpflichtendes Übernahmeangebot legen muss. Diese Klauseln sehen vor, dass die in den Vorstandsverträgen vereinbarten Zahlungsverpflichtungen bis zum ursprünglich vorgesehenen Vertragsende erfüllt werden. Der Gesamtanspruch ist mit zwei Jahresbezügen begrenzt. Weitere Ansprüche bestehen nicht.

### **Nebentätigkeiten**

Zur Aufnahme von Nebentätigkeiten außerhalb des Umfangs ihrer Tätigkeit bei wienerberger benötigen Vorstandsmitglieder die Zustimmung des Aufsichtsrats. Dadurch ist gewährleistet, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit der Erfüllung der Aufgaben bei wienerberger führen. Soweit es sich bei den Nebentätigkeiten um Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Positionen bei börsennotierten Unternehmen handelt, sind diese auf den Seiten 180-182 im Corporate Governance Bericht angeführt und auf der Website von wienerberger offengelegt. Für Mandate in Konzerngesellschaften gebührt keine Vergütung.

### **Vergütung für das Top-Management**

Die Vergütung für das Senior Management von wienerberger orientiert sich an der Anreizstruktur für Vorstandsmitglieder. Neben der Fixvergütung, die den Aufgaben und dem Verantwortungsbereich der betroffenen Person entspricht, dient eine kurzfristige Vergütungskomponente der Schaffung eines entsprechenden Anreizes. Abhängig vom Funktionsprofil der Führungskraft, werden die Ziele für die kurzfristige Vergütungskomponente auf Grundlage des Konzernbudgets oder des Budgets des jeweiligen Geschäftsbereichs festgelegt und durch individuell vereinbarte, finanzielle oder nicht finanzielle Ziele ergänzt. Der Grad der Zielerreichung ist für jedes Teilziel messbar und wird innerhalb eines Korridors linear ermittelt. Der erworbene Anspruch wird in der Folgeperiode ausbezahlt. Ausgewählte Führungskräfte nehmen auch an einem LTI-Programm teil, wobei 50% der erworbenen Ansprüche in der Folgeperiode und weitere 50% der erworbenen Ansprüche nach Ablauf der 3-jährigen Zielerreichungs-Periode ausbezahlt werden. Sowohl die kurzfristige als auch die langfristige Vergütungskomponente ist mit vereinbarten Höchstwerten gedeckelt.

### **Mitarbeiterbeteiligungsprogramm**

Im Jahr 2023 haben alle Vorstandsmitglieder an dem im Jahr 2019 in Österreich eingeführten Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilgenommen. Das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm umfasste im Jahr 2023 neben Österreich auch die Länder Italien, Niederlande, Belgien, Tschechische Republik, Ungarn, Bulgarien, Großbritannien, Dänemark, Norwegen, Finnland, Schweden, Estland, Lettland und Litauen. In Österreich liegt die Obergrenze für Investitionen bei 9.000 € pro Person und Jahr. Nach österreichischer Rechtslage müssen Mitarbeiter ihre mit Eigenmitteln erworbenen Aktien ebenso wie die zugeteilten Gratisaktien bis zu ihrem Ausscheiden aus der wienerberger Gruppe halten, um den damit verbundenen Steuervorteil vollumfänglich nutzen zu können.

### **Berücksichtigung der Mitarbeitersicht**

Bei der Festlegung der Vergütung für Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss die Gehaltsregelungen für andere Mitarbeiter, einschließlich des Spitzenmanagements, um sicherzustellen, dass die Vereinbarungen bezüglich der Vergütung von Vorstandsmitgliedern kohärent und im gruppenweiten Kontext vertretbar sind.

## IV. Aufsichtsratsvergütung

Die 151. o. Hauptversammlung beschloss die Vergütungspolitik 2020 – 2024 für den Aufsichtsrat von wienerberger, die für die gewählten Aufsichtsratsmitglieder mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2020 eine neue Struktur der Vergütung vorsieht:

- › Die Vergütung wurde in eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen unterteilt. Die Vergütung für die Ausschussarbeit ist auf ein Ausschussmandat beschränkt und wird nur einmal ausbezahlt, auch wenn ein Aufsichtsratsmitglied in mehreren Ausschüssen tätig ist.
- › Die jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat hängt von der Funktion des Mitglieds ab:
  - › Für den Vorsitzenden 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 hängt ebenfalls vom Verantwortungsbereich des Mitglieds ab:
  - › Für den Vorsitzenden des Prüfungs- und Risikoausschusses: 40.000 €
  - › Für die Vorsitzenden der anderen Ausschüsse jeweils: 30.000 €
  - › Für die stellvertretenden Vorsitzenden eines Ausschusses jeweils: 30.000 €
  - › Für einfache Ausschussmitglieder: 20.000 €
- › Die genannten Beträge sind Bruttobeträge und unterliegen keiner Indexierung.

Vor der Ausarbeitung der Vergütungspolitik hat der Aufsichtsrat Feedback von mehreren Aktionären und Stimmrechtsberatern eingeholt, um die Vergütungsgrundsätze besser an die zunehmend strikten Markterwartungen und Aktionärsinteressen anzupassen. Die Abschaffung der Sitzungsgelder reflektiert den Wechsel von einer sitzungsbasierten zu einer verantwortungsbasierten Vergütungsstruktur.

Dieses Vergütungsmodell führt zu unterschiedlichen Vergütungen für verschiedene Aufsichtsratsmitglieder und trägt der jeweiligen Beteiligung des einzelnen Mitglieds an der Arbeit des Aufsichtsrats Rechnung. Außer den genannten Vergütungskomponenten gibt es keine an die vom Unternehmen erzielten Ergebnisse gebundene, variable Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Leistungen oder Pensionszusagen und sind nicht zur Teilnahme am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm des Unternehmens berechtigt.

Für Leistungen außerhalb des Rahmens der genannten Aufsichtsrats­tätigkeit, insbesondere Beratungs- oder Vermittlungsleistungen, wurde keine Vergütung ausbezahlt. Die einzige Ausnahme sind die Gehälter der Arbeitnehmervertreter aus ihren jeweiligen Dienstverträgen. Es wurden keine Kredite an Aufsichtsratsmitglieder vergeben. Allfällige geschäftliche Transaktionen mit Unternehmen, in welchen Aufsichtsratsmitglieder von wienerberger tätig sind, werden zu fremdverkehrsüblichen Konditionen abgewickelt. Informationen zu Organgeschäften sind im Anhang zum Konzernabschluss auf Seite 293 enthalten.

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 belief sich auf 889.795 € (2022: 963 TEUR) und wird im Jahr 2024 ausbezahlt.

Tabelle 15: Überblicksdarstellung der gesamten Aufsichtsratsvergütung in den Jahren 2022 und 2023

| Aufsichtsratsvergütung<br>in EUR | 2022                         |   |                      | 2023                         |   |                      |
|----------------------------------|------------------------------|---|----------------------|------------------------------|---|----------------------|
|                                  | Fixvergütung<br>Aufsichtsrat | Fixvergütung<br>Ausschuss-<br>tätigkeit | Gesamt-<br>vergütung | Fixvergütung<br>Aufsichtsrat | Fixvergütung<br>Ausschuss-<br>tätigkeit | Gesamt-<br>vergütung |
| Peter Steiner                    | 170.000                      | 30.000                                  | 200.000              | <b>170.000</b>               | <b>30.000</b>                           | <b>200.000</b>       |
| Myriam Meyer                     | 105.000                      | 30.000                                  | 135.000              | <b>105.000</b>               | <b>30.000</b>                           | <b>135.000</b>       |
| Katrien Beuls <sup>2)</sup>      |                              |   |                      | <b>52.822</b>                | <b>13.205</b>                           | <b>66.027</b>        |
| Thomas Birtel                    | 53.260                       | 13.315                                  | 66.575               | <b>80.000</b>                | <b>20.000</b>                           | <b>100.000</b>       |
| Effie K. Datson <sup>2)</sup>    |                              |   |                      | <b>52.822</b>                | <b>13.205</b>                           | <b>66.027</b>        |
| David Davies <sup>1)</sup>       | 80.000                       | 40.000                                  | 120.000              | <b>80.000</b>                | <b>40.000</b>                           | <b>120.000</b>       |
| Marc Grynberg                    | 53.260                       | 13.315                                  | 66.575               | <b>80.000</b>                | <b>20.000</b>                           | <b>100.000</b>       |
| Peter Johnson <sup>3)</sup>      | 80.000                       | 20.000                                  | 100.000              | <b>27.397</b>                | <b>6.849</b>                            | <b>34.247</b>        |
| Regina Prehofer <sup>3)</sup>    | 80.000                       | 20.000                                  | 100.000              | <b>27.397</b>                | <b>6.849</b>                            | <b>34.247</b>        |
| Oswald Schmid <sup>3)</sup>      | 80.000                       | 20.000                                  | 100.000              | <b>27.397</b>                | <b>6.849</b>                            | <b>34.247</b>        |
| Kati ter Horst <sup>4)</sup>     | 59.836                       | 14.959                                  | 74.795               | -                            | -                                       | -                    |
| <b>Summe</b>                     | <b>761.356</b>               | <b>201.589</b>                          | <b>962.945</b>       | <b>702.836</b>               | <b>186.959</b>                          | <b>889.795</b>       |

1) Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses // 2) Seit 5. Mai 2023 im Aufsichtsrat // 3) Bis 5. Mai 2023 im Aufsichtsrat // 4) Bis 30. September 2022 im Aufsichtsrat

## V. Aktienbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats haben sich dazu verpflichtet, ihren Bestand an wienerberger Aktien offenzulegen. Gemäß Art. 19 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 ist jeder Kauf oder Verkauf durch ein Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitglied der Finanzmarktaufsichtsbehörde zu melden. Außerdem werden die Transaktionen über ein EU-weites Verbreitungssystem sowie auf der Website des Unternehmens (wienerberger.com) offengelegt.

Im Jahr 2023 erwarben Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats insgesamt 19.093 wienerberger Aktien. Es wurden keine Verkäufe getätigt. Mit Ende 2023 befanden sich insgesamt 304.444 wienerberger Aktien im Besitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern.

**Tabelle 16: Aktienbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern**

| Aktienbesitz<br>in Stück       |                                    | 31.12.2022     | Kauf          | 31.12.2023     |
|--------------------------------|------------------------------------|----------------|---------------|----------------|
| Vorstand                       | Heimo Scheuch <sup>1)</sup>        | 218.861        | 5.519         | 224.380        |
|                                | Gerhard Hanke <sup>1)</sup>        | 10.123         | 519           | 10.642         |
|                                | Solveig Menard-Galli <sup>1)</sup> | 9.423          | 519           | 9.942          |
|                                | Harald Schwarzmayr <sup>1)</sup>   | 13.323         | 519           | 13.842         |
| Aufsichtsrat                   | Peter Steiner                      | 14.280         | 7.000         | 21.280         |
|                                | Myriam Meyer                       | 1.000          | –             | 1.000          |
|                                | Katrien Beuls <sup>2)</sup>        | –              | –             | –              |
|                                | Thomas Birtel                      | –              | 5.000         | 5.000          |
|                                | Effie K. Datson <sup>2) 7)</sup>   | –              | –             | 1.800          |
|                                | David Davies                       | 11.480         | –             | 11.480         |
|                                | Marc Grynberg                      | 5.000          | –             | 5.000          |
|                                | Peter Johnson <sup>3)</sup>        | 5.225          | –             | –              |
|                                | Regina Prehofer <sup>3)</sup>      | –              | –             | –              |
|                                | Oswald Schmid <sup>3)</sup>        | 15.250         | –             | –              |
|                                | Claudia Schiroky <sup>4) 5)</sup>  | 61             | 17            | 78             |
| Gerhard Seban <sup>4)</sup>    | –                                  | –              | –             |                |
| Wolfgang Wallner <sup>4)</sup> | –                                  | –              | –             |                |
| <b>Summe</b>                   |                                    | <b>304.026</b> | <b>19.093</b> | <b>304.444</b> |

1) Beinhaltet auch Aktien, die im Rahmen eines Belegschaftsaktienprogramms iSd Art. 19 Abs. 6 lit e der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 erworben wurden // 2) Im Aufsichtsrat seit 5. Mai 2023 // 3) Im Aufsichtsrat bis 5. Mai 2023 // 4) Arbeitnehmervertreter // 5) 17 Stückaktien wurden im Rahmen eines Belegschaftsaktienprogramms iSd Art. 19 Abs. 6 lit e der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 erworben // 6) Abzüglich des Aktienbestands von ehemaligen Mitgliedern des Aufsichtsrats, die am 5. Mai 2023 ausgeschieden sind // 7) Sämtliche Aktien wurden bereits vor der Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied erworben

## VI. Feedback von Aktionären

Der Vergütungsbericht 2022 wurde von der 154. o. Hauptversammlung am 5. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 96,98 % der gültig abgegebenen Stimmen (exkl. Stimmenthaltungen), die ca. 55 % des bei der Abstimmung vertretenen Aktienkapitals entsprachen, angenommen. Trotz der hohen Zustimmung zum Vergütungsbericht hat wienerberger die Abstimmungsergebnisse und das von Stimmrechtsberatern und institutionellen Investoren erhaltene Feedback evaluiert, um festzustellen, ob es hinsichtlich der angewandten Praktiken und der Offenlegungen von wienerberger Bereiche mit Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Diese Evaluierung hat wienerberger veranlasst, laufende Verbesserungen der Herangehensweise an das Vergütungsthema vorzunehmen.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat standen im Jahr 2023 in ständigem und umfassendem Austausch mit Aktionären und Stimmrechtsberatern, um sicherzustellen, dass deren Input in der neuen Vergütungspolitik, einschließlich der herangezogenen Leistungsparameter und der Gewichtung derselben, reflektiert wird, die der o. Hauptversammlung 2024 zur Abstimmung vorgelegt wird.

# Bericht über die unabhängige Prüfung

## Bericht über die unabhängige Prüfung der Einhaltung der Vorgaben zum Vergütungsbericht gemäß §§ 78c und 98a AktG zum 31.12.2023

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 31.12.2023 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 31.12.2023 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 Vorstandes und Aufsichtsrats

- › Einsichtnahme in die im Jahr 2020 aufgestellte Vergütungspolitik, ergänzenden Aufsichtsratsprotokolle (zB Vergütungsausschuss), relevanten Dokumente und sonstigen Unterlagen
- › Nachrechnung der Aufsichtsratsvergütung für das Jahr 2022 basierend auf dem zur Verfügung stehenden Protokoll der Hauptversammlung
- › Nachrechnung der variablen Vorstandsvergütung für das Jahr 2022 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 31.12.2023 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 beigelegten 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 2024

*Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH*

Mag. Gerhard Marterbauer  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Margaretha Germann M.A. (HSG), ACCA  
Wirtschaftsprüferin