

2025 | Vergütungsbericht



world of **wienerberger**

INHALTSVERZEICHNIS

3	17	20
<u>I. Einleitung</u>	<u>III. Aufsichtsratsvergütung</u>	<u>V. Feedback von Aktionären</u>
4	19	21
<u>II. Vorstandsvergütung</u>	<u>IV. Aktienbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern</u>	<u>Bericht über die unabhängige Prüfung</u>

I. Einleitung

Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik für den Vorstand schafft ein transparentes, angemessenes, faires und leistungsorientiertes Vergütungssystem und zielt darauf ab, Anreize zur nachhaltigen Wertschöpfung und zur Erreichung wesentlicher Unternehmensziele in höchstmöglichem Einklang mit den Aktionärinteressen 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 von der 155. ordentlichen Hauptversammlung der Wienerberger AG genehmigte Vergütungspolitik trat rückwirkend zum 1. Januar 2024 in Kraft.

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze zur Bemessung der Vorstandsvergütung, die Vergütungselemente sowie die Bedingungen und Leistungskriterien für den Anspruch auf diese Vergütungselemente.

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht von wienerberger für das Geschäftsjahr 2025 wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat erstellt und wird der 157. ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2026 zur Abstimmung vorgelegt. Der Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die Vergütungskomponenten für aktive und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und erläutert die daraus resultierenden Ansprüche und Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2025. Er wurde gemäß den Bestimmungen der folgenden Richtlinien 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 österreichisches Aktiengesetzes;
- (iii) Vergütungspolitik von wienerberger für den Zeitraum 2020–2023 (relevant für LTI 2023–2025) und
- (iv) die überarbeitete Vergütungspolitik ab 2024 für den Vorstand der Wienerberger AG.

Die Leistungsziele für den Jahresbonus 2026 (STI) sowie der langfristigen variablen Vergütung (LTI) werden wie in den Vorjahren vor der o. Hauptversammlung 2026 den Aktionären gegenüber offengelegt.

II. 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.

Der Aufsichtsrat hat die von den Aktionären im Jahr 2024 verabschiedete Vergütungspolitik strikt angewendet. Diese erweist sich als höchst wirksam, nachhaltige Wertschöpfung zu fördern und zentrale Unternehmensziele in Einklang mit den Aktionärsinteressen zu erreichen. Für keinen der Anreizpläne wurde eine Erhöhung vorgeschlagen und im Jahr 2025 wurden vom Aufsichtsrat keine Ermessensentscheidungen getroffen.

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. Der Vergleich wurde einerseits mit Unternehmen der Peer Group durchgeführt, die in vergleichbaren Geschäftsbereichen wie wienerberger tätig sind, sowie mit österreichischen Unternehmen. Zudem wurden makroökonomische Indikatoren, wie der in Österreich üblicherweise herangezogene Verbraucherpreisindex (VPI), berücksichtigt.

Tabelle 1 zeigt die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2025 und 2024. 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 1: Fixe Veraütuna

in TEUR	2025	2024
Heimo Scheuch	1.200	1.099
Dagmar Steinert*	580	-
Gerhard Hanke	580	520
Harald Schwarzmayr	580	535
Solveig Menard-Galli	-	505
Gesamt	2.940	2.660

*Jahresvergütung - Dagmar Steinert | Eintritt 01.03.2025

Variable Vergütungskomponente

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

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) ist gemäß der Vergütungspolitik 2024 an die Erreichung finanzieller Leistungskriterien und ESG-Ziele aus dem wienerberger Nachhaltigkeitsprogramm 2023–2026 geknüpft. Die Auszahlung erfolgt in bar und ist gemäß der Vergütungspolitik 2024 auf maximal 150 % des Grundgehalts begrenzt.

Die Ziele für die Leistungskriterien sind: (1) operatives EBITDA, (2) Free Cashflow und (3) ESG-Ziele.

Die konkreten Zielvorgaben und Gewichtungen der einzelnen Leistungskriterien (KPIs) innerhalb der vorgegebenen Bandbreite werden jeweils am Ende des vorangegangenen Geschäftsjahres bzw. spätestens zu Beginn des neuen Geschäftsjahres festgelegt. Sie werden auf Basis aller zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen durch Beschluss des Aufsichtsrats auf Empfehlung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses festgelegt. Die erworbenen Ansprüche werden im jeweiligen Folgejahr ausgezahlt.

Die Zielerreichung für die kurzfristige Vorstandsvergütung und die entsprechenden Ansprüche sind in Tabelle 2a und 2b dargestellt. Konkret stellte der Nominierungs- und Vergütungsausschuss fest, dass vom Vorstand im Berichtsjahr die folgenden Leistungsziele erreicht wurden:

- › **Operatives EBITDA:** EBITDA exklusive Strukturanpassungen, aber inklusive Erlöse aus dem Verkauf von nicht betriebsnotwendigen Vermögen.
- › **Free Cashflow:** Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit abzüglich Cashflow aus Investitionstätigkeit und Zahlungsmittelabfluss aus der Tilgung von Leasingverbindlichkeiten, bereinigt um Sonderinvestitionen und Nettozahlungen für Unternehmensakquisitionen.
- › **ESG-Ziele:** betreffend Dekarbonisierung & Energiemix (Senkung von CO₂-Emissionen Scope 1+2; Senkung von CO₂-Emissionen Scope 3; Einsatz erneuerbarer Energie in der eigenen Produktion) und Wassermanagement (m³ Wasser gesammelt, gespeichert und eingespart mit Hilfe unserer Produkte; Reduktion des Wasserverbrauchs in der eigenen Produktion)

Die Zielerreichung und die erworbenen Ansprüche für das Geschäftsjahr 2025 (Auszahlung 2026) stellen sich daher wie folgt dar:

Tabelle 2a: Zielerreichung für STI im Jahr 2025

Zielgröße	Einheit	Gewichtung	Mindestziel- erreichung	100 % Ziel- erreichung	Maximal- ziel- erreichung	Tatsächliche Zielerreichung	Auszahlung
2025							
Operatives EBITDA	Millionen EUR	60 %	760,0	800,0	850,0	768,2	20,4 %
Free Cash Flow	Millionen EUR	15 %	310,0	385,0	415,0	474,0	150,0 %
CO ₂ Scope 1&2 Reduktion ¹⁾	%	5 %	-20,5 %	-21,0 %	-21,5 %	-20,7 %	40,0 %
CO ₂ Scope 3 Reduktion	%	5 %	-5,0 %	-6,0 %	-7,0 %	< -7,0 %	150,0 %
Erneuerbare Energie in der eigenen Produktion eingesetzt	%	5 %	11,5 %	12,5 %	13,5 %	12,6 %	104,5 %
35 Mio. m ³ Wasser durch unsere Produkte für Infrastruktur und Land- wirtschaft gesammelt, gespeichert und ein- gespart	Mio. m ³ Wasser	5 %	17,5	19,5	21,5	23,2	150,0 %
15 % Reduktion des Wasserverbrauchs in der eigenen Produktion	%	5 %	-5,0 %	-8,0 %	-10,0 %	-7,9 %	96,7 %
Gesamtzielerreichung %							61,8 %

1) Produktionsbedingter Verbrauch

Tabelle 2b: Erworbene Ansprüche auf STI im Jahr 2025

in TEUR	Erworbener Anspruch 2025 ¹⁾	Auszahlung 2026
Heimo Scheuch	742	742
Dagmar Steinert ²⁾	299	299
Gerhard Hanke	359	359
Harald Schwarzmayr	359	359
Gesamt	1.758	1.758

1) Die Bemessungsgrundlage ist die letzte festgelegte fixe Jahresvergütung, gültig ab dem 01.01.2025 // 2) STI angepasst auf von 10 Monate erworbenen Ansprüchen - Dagmar Steinert | Eintritt: 01.03.2025

Für das Geschäftsjahr 2024 stellen sich die Zielerreichung und die erdienten Ansprüche wie folgt dar:

Tabelle 3a: Zielerreichung auf STI im Jahr 2024

Zielgröße	Einheit	Gewichtung	Mindestziel- erreichung	100 % Ziel- erreichung	Maximalziel- erreichung	Tatsächliche Zielerreichung	Auszahlung
2024							
Operatives EBITDA	Millionen EUR	50 %	700,0	770,0	800,0	< 700,0	0,0 %
Free Cash Flow	Millionen EUR	10 %	300,0	367,0	400,0	> 400,0	150,0 %
CO ₂ Scope 1&2 Reduktion ¹⁾	%	6,67 %	-18,0 %	-18,5 %	-19,0 %	-18,5 %	100,0 %
CO ₂ Scope 3 Reduktion	%	6,67 %	-2,0 %	-3,0 %	-4,0 %	< -4,0 %	150,0 %
Erneuerbare Energie in der eigenen Produktion eingesetzt	%	6,67 %	8,0 %	9,0 %	10,0 %	> 10,0 %	150,0 %
35 mio m ³ Wasser gesammelt	Mio. m ³ Wasser	10 %	6,0	8,0	10,0	9,9	148,0 %
15 % Reduktion des Wasserverbrauchs in der eigenen Produktion	%	10 %	-2,0 %	-5,0 %	-8,0 %	-4,6 %	87,0 %
Gesamtzielerreichung %							65,1 %

1) Produktionsbedingter Verbrauch

Tabelle 3b: Erworbene Ansprüche auf STI im Jahr 2024

in TEUR	Erworbener Anspruch 2024	Auszahlung 2025
Heimo Scheuch	716	716
Gerhard Hanke	340	340
Solveig Menard-Galli	669	669
Harald Schwarzmayer	348	348
Gesamt	2.073	2.073

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Jedes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine langfristige variable Vergütungskomponente, die als langfristiges Anreizprogramm (LTI) ausgestaltet ist.

LTI-Programm

Mit 1. Jänner 2024 trat die Vergütungspolitik für den Vorstand (Vergütungspolitik 2024) in Kraft. Die langfristige variable Vergütung (LTI) gemäß der überarbeiteten Vergütungspolitik ist als aktienbasiertes Vergütungsprogramm mit einem Leistungszeitraum von drei Jahren strukturiert. Die Zielerreichung und der daraus resultierende Erwerb von Ansprüchen werden nach Ende des gesamten dreijährigen Leistungszeitraums eines jeden LTI-Programmes gemessen. Die Zielerreichung bezüglich der einzelnen Leistungskriterien wird über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen und ist mit 150 % begrenzt.

Der LTI-Zielbetrag entspricht dem Betrag des variablen Vergütungselements bei einer Zielerreichung von 100 %. Für das LTI-Programm 2024 wurde der LTI-Zielbetrag mit 125 % der Fixvergütung des CEO und 100 % der Fixvergütung für alle anderen Vorstandsmitglieder festgesetzt. Die LTI-Zielbeträge werden zu Beginn der Performanceperiode mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 60 Handelstage in eine Anzahl an Aktienäquivalenten umgerechnet. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die Anzahl an zugeteilten Aktienäquivalenten mit der Gesamtzielerreichung multipliziert. Dies ergibt die endgültige Anzahl an Aktienäquivalenten. Mindestens 50 % der endgültigen Anzahl an Aktienäquivalenten muss in Aktien der Wienerberger AG ausgezahlt werden. Die übrige Auszahlung erfolgt in Aktien und/oder in bar.

Finanzielle Leistungskriterien

- **Relativer TSR** (Relativer Total Shareholder Return): Als Vergleichsgruppe für die relative TSR-Performance werden die Unternehmen des STOXX® Europe 600 Construction & Materials Index herangezogen. Der Relative TSR schafft einen Anreiz, die langfristige Ertragskraft des Unternehmens zu steigern und ist damit in direktem Einklang mit den Interessen der Aktionäre, indem er sich auf die langfristige Schaffung von Unternehmenswert konzentriert.
- **ROCE vor Steuern** (Return on Capital Employed): Dieses Leistungskriterium ist für Wienerberger der wichtigste Leistungsindikator im Bereich des Wertmanagements. Die endgültige Zielerreichung wird auf der Grundlage des Durchschnitts der während des dreijährigen Leistungszeitraums ermittelten Vorsteuer-ROCE-Werte berechnet.

Nachhaltigkeits-Performance-Kriterien

Die folgenden Nachhaltigkeitsziele (Umwelt, Soziales, Governance und ESG-Ziele) wurden vom Wienerberger Nachhaltigkeitsprogramm 2023–2026 mit Fokus auf Umwelt- und Sozialziele abgeleitet:

- CO₂ – Scope 1&2 Reduktion (gegenüber Basisjahr 2020)¹⁾
- 75 % Umsatz mit Bauprodukten die zur Errichtung von Net-Zero Gebäuden beitragen
- Reduktion von Scope 3 Emissionen (Gegenüber Basisjahr 2022)

1) Produktionsbedingter Verbrauch

Die relevanten finanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Leistungsziele und deren Gewichtung wurden vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss in Abstimmung mit dem Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss innerhalb der in der Vergütungspolitik 2024 vorgegebenen Bandbreiten festgelegt, mit dem Vorstand besprochen und dann dem Plenum des Aufsichtsrats zur Verabschiedung vorgelegt. Die Ziele wurden auf der Grundlage aller zum Zeitpunkt der Verabschiedung verfügbaren Informationen festgelegt. Darüber hinaus wurde ein Zielkorridor mit Ober- und Untergrenzen definiert. Die Leistungsziele, die den einzelnen Messgrößen zugeordnet sind, wurden prospektiv vor der Hauptversammlung 2025 offengelegt und sind auf der Website des Unternehmens (wienberger.com) abrufbar.

Die folgenden Tabellen zeigen die Zielkriterien, Gewichtung und Zielerreichung für die jeweiligen LTI-Programme:

Tabelle 4a: Zielgrößen für LTI 2025–2027 in 2025

Zielgröße	Einheit	Gewichtung	Mindestzielerreichung	100 % Zielerreichung	Maximalzielerreichung	Erwartete Zielerreichung	Erwartete Auszahlung
Relativer TSR	%	25 %	25,0 %	50,0 %	75,0 %	31,3 %	25,0 %
ROCE	%	45 %	14,0 %	17,0 %	17,5 %	11,0 %	0,0 %
CO ₂ - Scope 1&2 Reduktion ¹⁾	%	15 %	-25,0 %	-27,0 %	-27,5 %	-26,5 %	75,0 %
Reduktion von Scope 3 Emissionen (vs. Basisjahr 2022)	%	15 %	-10,0 %	-12,0 %	-12,5 %	-12,0 %	100,0 %
Gesamtzielerreichung %							32,5 %

1) Produktionsbedingter Verbrauch

Tabelle 4b: Gesamtausgaben pro Vorstandsmitglied für LTI 2025–2027 in 2025

in TEUR	Gesamtausgaben 2025
Heimo Scheuch	189
Dagmar Steinert*	61
Gerhard Hanke	73
Harald Schwarzmayer	73
Gesamt	396

*Dagmar Steinert | Eintritt: 01.03.2025

Tabelle 5a: Zielgrößen für LTI 2024–2026 in 2025

Zielgröße	Einheit	Gewichtung	Mindestzielerreichung	100 % Zielerreichung	Maximalziel- erreichung	Erwartete Zielerreichung	Erwartete Auszahlung
Relativer TSR	%	20 %	25,0 %	50,0 %	75,0 %	27,5 %	10,0 %
ROCE (in %)	%	40 %	14,0 %	17,0 %	17,5 %	7,3 %	0,0 %
CO ₂ - Scope 1&2 Reduktion ¹⁾	%	13 %	–22,0 %	–25,0 %	–26,0 %	–25,0 %	100,0 %
Umsatz aus Bauprodukten, die zur Errichtung von Net-Zero Gebäuden beitragen	%	13 %	73,0 %	75,0 %	76,0 %	75,0 %	100,0 %
Reduktion von Scope 3 Emissionen (vs. Basisjahr 2022) (in %)	%	13 %	–7,0 %	–10,0 %	–11,0 %	< –11 %	150,0 %
Gesamtzielerreichung %							48,7 %

1) Produktionsbedingter Verbrauch

Tabelle 5b: Gesamtausgaben pro Vorstandsmitglied für LTI 2024–2026 in 2025

in TEUR	Gesamtausgaben 2025
Heimo Scheuch	465
Dagmar Steinert*	–
Gerhard Hanke	137
Harald Schwarzmayer	140
Gesamt (aktiver Vorstand)	743
Solveig Menard-Galli	134
Gesamt (ehemaliger Vorstand)	134
Gesamt	877

*Dagmar Steinert | Eintritt: 01.03.2025

Zum 31.12.2025 wurden Beträge von €1.640 Tausend für die LTI-Programme 2024–2026 und €396 Tausend für die LTI-Programme 2025–2027 rückgestellt. Der endgültige Anspruch kann jedoch erst am Ende des gesamten dreijährigen Leistungszeitraums bemessen werden.

LTI-Programm 2023–2025:

Das LTI-Programm für 2023 folgt der im Jahr 2020 genehmigten Vergütungspolitik und bleibt innerhalb der definierten Leistungs- und Abrechnungszeiträume in Kraft.

Während des dreijährigen Leistungszeitraums werden die Ansprüche auf der Grundlage der jährlichen Zielerreichung zugeteilt. Die tatsächliche Auszahlung erfolgt nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums, wobei mindestens 50 % in wienerberger Aktien und höchstens 50 % in bar ausgezahlt werden. LTI 2023 wird im Jahr 2026 ausgezahlt. Die Berechnung der Aktienkomponente basiert auf dem durchschnittlichen Aktienkurs während der letzten 20 ATX-Handelstage des Leistungszeitraums. Die Mitglieder des Vorstands teilen wienerberger innerhalb von 14 Tagen nach Vorliegen des Bestätigungsvermerks des Wirtschaftsprüfers für das letzte Geschäftsjahr des LTI-Leistungszeitraums die gewünschte Höhe der Aktienübernahme des erworbenen Anspruchs (der mindestens 50 % betragen muss), mit.

Der Gesamtbetrag der in Verbindung mit dem LTI 2023 zu übertragenden Aktien beträgt 17.102 Aktien und wird zu einem berechneten Kurs von €29,77 pro Aktien bis spätestens 8. Mai 2026 zur Übertragung vorbereitet. Im Rahmen der Jahreshauptversammlung für das Geschäftsjahr 2026 wird darüber 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.

Der Gesamtbetrag der in Verbindung mit dem LTI 2022 übertragenen Aktien an die Vorstandsmitglieder in 2025 betrug 23.343 Aktien. Die Aktien wurden zu einem berechneten Kurs von €26,68 pro Aktie im April 2025 für die Übertragung bereitgestellt. Diese teilen sich auf in 9.812 Aktien für Heimo Scheuch, 4.505 für Gerhard Hanke, 4.465 Aktien für Solveig Menard-Galli und 4.561 Aktien für Harald Schwarzmayr. Diese Aktien sind im Gesamtbetrag der von Vorstandsmitgliedern gehaltenen Aktien in Tabelle 13 enthalten.

Tabelle 6a: Zielgrößen für LTI 2023–2025 in 2025

LTI 2023–2025	Einheit	Gewichtung	Mindestzielerreichung	100 % Zielerreichung	Maximalziel- erreichung	Tatsächliche Zielerreichung	Auszahlung
Relativer TSR	%	33 %	25,0 %	50,0 %	75,0 %	40,8 %	63,1 %
ROCE (in %)	%	33 %	11,0 %	11,5 %	12,0 %	8,4 %	0,0 %
CO ₂ - Scope 1&2 Reduktion ¹⁾	%	33 %	–14,5 %	–15,0 %	–15,5 %	–20,7 %	> 150 %
Gesamtzielerreichung %							82,1 %

1) Produktionsbedingter Verbrauch

Tabelle 6b: Erworbene Ansprüche pro Vorstandsmitglied für LTI 2023–2025 in 2025

in TEUR	Erworbener Anspruch in 2025
Heimo Scheuch	328
Dagmar Steinert*	–
Gerhard Hanke	159
Harald Schwarzmayr	159
Gesamt (aktiver Vorstand)	646
Solveig Menard-Galli	138
Gesamt (ehemaliger Vorstand)	138
Gesamt	784

*Dagmar Steinert | Eintritt: 01.03.2025

Tabelle 7: Erworbene Ansprüche auf LTI 2023 zum 31.12.2025

in TEUR	Erworbener Anspruch 2023	Erworbener Anspruch 2024	Erworbener Anspruch 2025	Summe nach Cap	Cap ²⁾
2023					
Heimo Scheuch	400	207	328	936	2.100
Dagmar Steinert ¹⁾	–	–	–	–	–
Gerhard Hanke	191	98	159	449	870
Harald Schwarzmayr	195	101	159	454	870
Solveig Menard-Galli	189	96	138	424	758
Gesamt	976	502	784	2.263	4.598

1) Dagmar Steinert | Eintritt: 01.03.2025

2) Der Cap wird mit 175 % der Fixvergütung für Heimo Scheuch und mit 150 % der Fixvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder berechnet.

Für das Geschäftsjahr 2025, das die LTI 2023, LTI 2024 und LTI 2025 umfasst, wurde im Berichtsjahr ein Aufwand ohne Nebenkosten von €2.057 verbucht, wovon 65 % für den Aktienanteil im Eigenkapital und 35 % für den Baranteil als Rückstellung erfasst wurden.

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 Finanzabschlusses zu ihrem beizulegenden Zeitwert bewertet. Die langfristige aktienbasierte Vergütung 2020 für den Vorstandsvorsitzenden wird von der Vergütungspolitik 2024 nicht beeinflusst. Auf der Grundlage der Zielerreichung 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 €993 Tausend verbucht und als Rückstellung ausgewiesen. Der ausgewiesene Aufwand berücksichtigt somit nicht nur den erdienten Anspruch im Leistungszeitraum, sondern auch die Steigerung des Zeitwerts der 2021, 2022, 2023, 2024 und 2025 erdienten Ansprüche. Die Gesamtvergütung aus den Performance Share Units für den CEO beläuft sich auf €3.454 Millionen, welche mit dem Aktienkurs von €29,77 berechnet wurde und 2026 ausgezahlt wird.

Tabelle 8: Performance Share Units (PSUs) CEO

Parameter	Erläuterungen
Plan	Performance share units (PSUs)
Leistungszeitraum	3 Jahre mit einer Sperrfrist von weiteren 2 Jahren für PSUs (Erdienungszeitraum 5 Jahre)
Gewichtung der Zielgrößen (PSUs)	70 % auf EBITDA-Steigerung lt. Strategie 2023 30 % ESG Ziele: 10 % Umwelt (Klimaschutz) 15 % weniger CO ₂ Emissionen gegenüber 2020 10 % Sozial (Diversität) mehr als 15 % Frauen im Senior Management und mehr als 30 % weibliche Angestellte in der Wienerberger Gruppe 10 % Sozial (Aus- und Fortbildung) 10 % mehr Ausbildungsstunden pro Mitarbeiter gegenüber 2020
Grundvoraussetzung	Die jährliche Auszahlung von mind. 50 % des kurzfristigen variablen Bonus (STI) muss erfolgen, ansonsten werden die zugeteilten PSUs jedes Jahr um 1/3 reduziert
Zielerreichung	Die Zielerreichung wird zwischen definierten Ober- und Untergrenzen linear ermittelt (PSUs)
Maximal Anwartschaft	PSU Teil maximal 300 % (max. 4,5 MEUR)
Zuteilung	Einmalig in 3 Jahren (+ 2 Jahre Halteperiode) gültig für PSUs
Claw-back, Malus, Leaver Regulation	Es gelten die gleichen Regeln wie in der Vergütungspolitik 2020

Überblicksdarstellung der wiederkehrenden Vergütungskomponenten 2024 und 2025

In Tabelle 9 sind die von den Vorstandsmitgliedern in den Geschäftsjahren 2024 und 2025 erhaltenen, wiederkehrenden Vergütungskomponenten zusammengefasst. Die Vorstandsmitglieder erwarben Ansprüche in einer Gesamthöhe von €8.405 Tausend (2024: €8.167 Tausend), inklusive fixe Vergütungskomponenten, freiwillige beitragsorientierte Pensionsvereinbarungen, Nebenleistungen und variable Vergütungskomponenten (STI, LTI). Der Dienstvertrag mit einem Vorstandsmitglied wurde auf Wunsch des Vorstandsmitglieds einvernehmlich mit Wirkung zum 31. Dezember 2024 beendet.

Das Verhältnis des erworbenen Fixvergütungsanspruchs zur variablen Vergütung lag im Geschäftsjahr 2025 bei 37 %/63 % für Heimo Scheuch, 63 %/37 % für Dagmar Steinert, 49 %/51 % für Gerhard Hanke und 49 %/51 % für Harald Schwarzmayr.

Tabelle 9: Übersicht der wiederkehrenden Vorstandsvergütungskomponenten 2024 und 2025 (gewährte und geschuldete Bruttobeträge in Tausend EUR)

	Heimo Scheuch		Dagmar Steinert		Gerhard Hanke		Harald Schwarzmayr		Solveig Menard-Galli	
	CEO		CFO		COO East		COO West		Ehemalige COO East	
In TEUR	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Fixvergütung	1.200	1.099	483 ¹⁾	–	580	520	580	535	–	505
Pensionskassenbeiträge	360	436	98	–	117	108	117	110	–	106
Nebenleistungen ²⁾	10	10	28	–	13	13	12	12	–	12
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	742	716	299	–	359	340	359	348	–	669
Langfristige variable Vergütung (LTI)	982	832	61	–	369	342	372	350	273	335
LTI 2020	993	305	–	–	–	–	–	–	–	–
Abfindungszahlung	–	–	–	–	–	–	–	–	–	463
Gesamt	4.286	3.398	969	–	1.437	1.324	1.439	1.356	273	2.089
Ausbezahlte Beträge										
Gesamt	2.835	3.485	504	–	1.343	1.570	1.357	1.642	–	2.713

1) Dagmar Steinert | Eintritt: 01.03.2025 // 2) Nebenleistungen: inkl. Firmenwagen, Versicherung und Umzugskosten für Dagmar Steinert

The tatsächliche Auszahlung im Jahr 2025 im Vergleich zu 2024 zeigt eine Veränderung von –19 % für Heimo Scheuch, –15 % für Gerhard Hanke und –17 % für Harald Schwarzmayr.

Leistungsbezogene Vergütung in den vergangenen Jahren

Tabelle 10 gibt einen Überblick über die folgenden Aspekte:

- › Das Verhältnis der erworbenen Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2025 zur Geschäftsentwicklung seit 2021.
- › Die Entwicklung der jährlichen Vergütung (einschließlich Nebenleistungen) des CEO im Verhältnis zum Durchschnitt und zum Mittelwert der Vergütung eines Vollzeitmitarbeiters (Arbeiter und Angestellte) von €83.362 bzw. €69.559.

Tabelle 10: Vergleichende Übersicht der verdienten Gesamtvergütung und der Performance des Unternehmens in den vergangenen Geschäftsjahren (Bruttobeträge in €)

Jährliche Veränderung in %	2025 vs. 2024	2024 vs. 2023	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	Basis ¹⁾
Gesamtvergütung Vorstandsmitglieder					
Heimo Scheuch	26,1 %	–28,0 %	26,0 %	–47,0 %	3.398
Dagmar Steinert	–	–	–	–	–
Gerhard Hanke	8,6 %	–27,0 %	29,0 %	61,0 %	1.324
Harald Schwarzmayr	6,2 %	–27,0 %	32,0 %	22,0 %	1.356
Solveig Menard-Galli	n/a ²⁾	18,0 %	26,0 %	21,0 %	2.089
Unternehmensperformance					
Operatives EBITDA	–0,8 %	–6,0 %	–21,0 %	47,0 %	760.002
Profit after tax	99,3 %	–75,0 %	–41,0 %	82,0 %	84.308
ROCE	–106 bps	–480 bps	–680 bps	590 bps	9,5 %
Ausbezahlte Vergütung des CEO im Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung eines vollzeitäquivalenten wienerberger Mitarbeiters					
CEO/Mitarbeiter Ratio (Durchschnitt) ³⁾	34	41	24	24	83
CEO/Mitarbeiter Ratio (Median) ³⁾	41	52	30	30	70

1) Werte in TEUR // 2) ehem. Vorstandsmitglied // 3) Berechnung auf Basis der Vergütung der Dienstnehmer in Österreich (Arbeiter und Angestellte) in 2025

Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

Aktienbesitzerfordernisse

Für alle Vorstandsmitglieder bestehen Aktienbesitzerfordernisse (sog. Share Ownership Guidelines; SOG), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, ein angemessenes Eigeninvestment an Aktien der Wienerberger AG zu akkumulieren und diese Aktien bis zu ihrem Ausscheiden aus der Gesellschaft zu halten. Die Verpflichtung (SOG-Ziel) ist als Prozentsatz des jährlichen Grundgehalts (brutto) definiert und beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 200 %, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 %.

Rückforderungsklauseln und Malus

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. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat in vorab definierten Fällen die Möglichkeit, noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zu reduzieren („Malus“).

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 Millionen abgeschlossen. Diese Versicherung umfasst auch Schäden, die dem Unternehmen aus Verletzungen von Sorgfaltspflichten durch den genannten Personenkreis (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, mobilen und anderen Kommunikationsmitteln, sowie 2025 die Umzugskosten für Dagmar Steinert.

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 an eine externe betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse (MVK) zu überweisen. Im Geschäftsjahr 2025 betrug die Rückstellung für Abfertigungsansprüche €1.198.435 (2024: €1.235.704) und bezog sich zum Teil auf zwingende Ansprüche gemäß den nationalen rechtlichen Vorgaben. Der Betrag sank im Vergleich zum Vorjahr leicht aufgrund einer niedrigeren Bemessungsgrundlage für die Abfindungsrückstellung.

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 Jahresbeträgen 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 28–30 im Corporate-Governance-Bericht angeführt und auf der Website von wienerberger offengelegt. Für Mandate in Konzerngesellschaften gebührt keine Vergütung.

Vergütung für das Senior 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 MTI-Programm teil. Sowohl die kurzfristige als auch die mittelfristige Vergütungskomponente ist mit vereinbarten Höchstwerten gedeckelt.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

Im Jahr 2025 haben alle Vorstandsmitglieder mit einem zum 01.01.2025 gültigen Arbeitsverhältnis an dem im Jahr 2019 in Österreich eingeführten Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilgenommen. Das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm umfasste im Jahr 2025 neben Österreich auch die Länder Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Großbritannien, Indien, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Norwegen, Rumänien, Schweden, Serbien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und die USA. 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.

III. Aufsichtsratsvergütung

Die aktuelle Vergütungspolitik der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde der 155. ordentlichen Hauptversammlung am 7. Mai 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Sie wurde mit 95,87 % der Stimmen angenommen und ist unter www.wienerberger.com abrufbar.

Der Aufsichtsrat 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. Berücksichtigt wurde dabei insbesondere das Feedback von Aktionären und Stimmrechtsberatern, um die Vergütungsgrundsätze noch stärker an den Markterwartungen und Aktionärsinteressen auszurichten.

Seit dem Geschäftsjahr 2024 gliedert sich die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und eine jährliche Fixvergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen. Die Höhe der jährlichen Fixvergütung für die einzelnen Funktionen im Aufsichtsrat und in den Ausschüssen wurde von der 155. ordentlichen Hauptversammlung am 7. Mai 2024 festgelegt.

Tabelle 11: Jährliche feste Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und in Ausschüssen (Bruttobeträge)

in TEUR	Aufsichtsrat	Prüfungs- und Risikoausschuss	Übrige Ausschüsse
Vorsitz	214	54	35
Stellvertretender Vorsitz	133	–	–
Einfache Mitgliedschaft	95	31	30

Ein Betrag in Höhe von 20 % der jährlichen Bruttofixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat ist in Aktien der Gesellschaft zu investieren. Diese Aktien unterliegen einer Haltefrist bis zum Ende der jeweiligen Funktionsperiode als Mitglied des Aufsichtsrats. Auf diese Weise baut jedes Aufsichtsratsmitglied einen nachhaltigen Bestand an Aktien der Gesellschaft auf, wodurch zusätzliche Anreize gesetzt werden, im Sinne der langfristigen Entwicklung von wienerberger zu agieren.

Die Ausschussvergütung ist auf eine Ausschussmitgliedschaft beschränkt. Im Fall der Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen wird die am höchsten dotierte Ausschussmitgliedschaft vergütet. Die Auszahlung der Ausschussvergütung erfolgt vollständig in bar.

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 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.

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 beträgt €1.068.750 und entspricht damit jener des Vorjahres.

Für Leistungen außerhalb des Rahmens der Aufsichtsrats Tätigkeit, 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 fremdüblichen Konditionen abgewickelt. Informationen zu Organgeschäften sind im Anhang zum Konzernabschluss unter Punkt 36. Geschäftsbeziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen enthalten.

Tabelle 12: Übersicht über die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats in den Jahren 2024 und 2025 (Bruttobeträge)

	2024			2025		
	Fixvergütung Aufsichtsrats-tätigkeit	Fixvergütung Ausschuss-tätigkeit	Gesamtvergütung	Fixvergütung Aufsichtsrats-tätigkeit	Fixvergütung Ausschuss-tätigkeit	Gesamtvergütung
in TEUR						
Peter Steiner ¹⁾	214	35	249	214	35	249
Myriam Meyer ²⁾	133	35	168	133	35	168
Katrien Beuls	95	31	126	95	31	126
Thomas Birtel	95	30	125	95	30	125
Effie K. Datson	95	31	126	95	31	126
David Davies ³⁾	95	54	149	95	54	149
Marc Grynberg	95	31	126	95	31	126
Summe	822	247	1.069	822	247	1.069

1) Vorsitzender des Aufsichtsrats sowie des Nominierungs- und Vergütungsausschusses // 2) Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats und Vorsitzende des Nachhaltigkeits- und Innovationsausschusses // 3) Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden entsprechend den Vorgaben der Vergütungspolitik 20 % der Brutto-Fixvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat in Aktien der Wienerberger AG investiert. Dies entsprach in Summe 5.371 Aktien zu einem Gegenwert von rund €164.331. Diese Aktien sind in der Übersicht über die von den Aufsichtsratsmitgliedern gehaltenen Aktien (Tabelle 13) enthalten.

IV. Aktienbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats haben sich 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 (www.wienerberger.com) offengelegt.

Im Geschäftsjahr 2025 erwarben Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands insgesamt 43.468 Aktien der Wienerberger AG. Es wurden keine Verkäufe getätigt. Mit Ende 2025 befanden sich insgesamt 383.082 Aktien der Wienerberger AG im Besitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern.

Tabelle 13: Aktienbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

Aktienbesitz in Stück		31.12.2024	Kauf	31.12.2025
Vorstand	Heimo Scheuch ¹⁾⁴⁾	240.781	22.285	263.066
	Dagmar Steinert ²⁾	–	–	–
	Gerhard Hanke ¹⁾⁴⁾	21.140	6.978	28.118
	Harald Schwarzmayr ¹⁾⁴⁾	22.301	5.034	27.335
Aufsichtsrat	Peter Steiner ⁵⁾	25.280	5.197	30.477
	Myriam Meyer ⁵⁾	1.000	869	1.869
	Katrien Beuls ⁵⁾	–	621	621
	Thomas Birtel ⁵⁾	5.000	621	5.621
	Effie K. Datson ⁵⁾	1.800	621	2.421
	David Davies ⁵⁾	17.180	621	17.801
	Marc Grynberg ⁵⁾	5.000	621	5.621
	Claudia Schiroky ¹⁾³⁾	78	–	78
	Gerhard Seban ³⁾	–	–	–
	Wolfgang Wallner ³⁾	–	–	–
Summe		339.560	43.468	383.028

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) Vorstandsmitglied seit 1. März 2025 // 3) Arbeitnehmervertreter // 4) Beinhaltet auch Aktien im Rahmen eines Vergütungspakets ohne Zahlung einer Gegenleistung durch die Person, die Führungsaufgaben wahrnimmt. // 5) Beinhaltet den Erwerb von Aktien im Namen und auf Rechnung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds durch Wienerberger AG mittels eines Kreditinstituts gemäß der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

V. Feedback von Aktionären

Der Vergütungsbericht 2024 wurde von der 156. o. Hauptversammlung am 16. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 94,2 % der gültig abgegebenen Stimmen (exkl. Stimmenthaltungen), die ca. 65,7 % 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 2025 in ständigem und umfassendem Austausch mit Aktionären und Stimmrechtsberatern, um sicherzustellen, dass deren Input in der neuen Vergütungspolitik reflektiert wird, die der o. Hauptversammlung 2025 zur Abstimmung vorgelegt wird.

Wien, am 24. März 2026

Peter Steiner e.h.
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der Wienerberger AG

Heimo Scheuch e.h.
Vorstandsvorsitzender
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 31.12.2025

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 31.12.2025 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 31.12.2025 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 Vergütungspolitik 2020 sowie 2024 ergänzende Aufsichtsratsprotokolle (zB Vergütungsausschuss), relevante Dokumente und sonstige Unterlagen
- › Nachrechnung der Aufsichtsratsvergütung für das Jahr 2025 basierend auf dem zur Verfügung stehenden Protokoll der Hauptversammlung
- › Nachrechnung der variablen Vorstandsvergütung für das Jahr 2025 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 31.12.2025 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 vereinbarten 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, 24. März 2026

Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH

Mag. Marieluise Krimmel
Wirtschaftsprüferin

ppa. Adin Sirucic Msc (WU)
Wirtschaftsprüfer

