

# Vergütungsbericht

## für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Flughafen Wien Aktiengesellschaft

Diesem Vergütungsbericht, der vom Aufsichtsrat am 22.3.2024 gemäß § 78c AktG für das Geschäftsjahr 2023 beschlossen wurde, liegt die Vergütungspolitik zu Grunde, den die 32. Hauptversammlung am 04.09.2020 beschlossen hat. Die Vergütungspolitik ist für alle Interessenten auf der Homepage der Gesellschaft unter [www.viennaairport.com/hauptversammlung](http://www.viennaairport.com/hauptversammlung) abrufbar.

## Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstandes

### Einleitung

Im Jahr 2023 konnte trotz zahlreicher externer Krisen wie der allgemeinen Teuerung und den kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine und im Nahen Osten eine deutliche Erholung des Luftverkehrs in der Flughafen Wien Gruppe erreicht werden. Die Passagierzahlen haben auch aufgrund der hohen Auslastung der Flugzeuge beinahe wieder das Vorkrisenniveau aus 2019 erreicht und dieses an den Standorten Malta und Kosice sogar schon übertroffen. Trotz des starken Passagierwachstums ist es gelungen, ein hohes Qualitätsniveau beizubehalten, insbesondere konnten auch in den Sommermonaten hohe Pünktlichkeitswerte erzielt werden.

Die Passagierzahlen in der Flughafen Wien Gruppe wuchsen im Vergleich zu 2022 um 26,2% auf 38,0 Mio Passagiere und befinden sich damit nur mehr 4,0% unter dem Vorkrisenniveau aus 2019. Im Vergleich zu 2022 stieg der Umsatz 2023 um 34,5% auf € 931,5 Mio., das Konzern-EBIT verbesserte sich von € 167,2 Mio. 2022 auf 261,8 Mio. 2023, das Nettoergebnis stieg nach 2022 von € 128,1 Mio. wieder deutlich auf € 188,6 Mio. Neben der erfreulichen wirtschaftlichen Entwicklung konnte der Flughafen Wien mit einem hervorragenden operativen Betrieb mit hohen Pünktlichkeits- und Passagierzufriedenheitswerten punkten.

Im Geschäftsjahr 2023 konnten auch weitere wichtige Ziele wie der CO<sub>2</sub> neutrale Flughafenbetrieb seit 01.01.2023 sowie die vollständige Entschuldung des Unternehmens erreicht werden, um anstehende Investitionsprojekte wie insbesondere die Terminal 3 Süderweiterung aus eigener Kraft zu finanzieren.

Der Präsidial- und Personalausschuss hat nach der erfolgreichen Krisenbewältigung der Corona Jahre bei der Festlegung des Jahreszieles 2023 und der Langfristziele für die Periode 2022 bis 2024 neue Schwerpunkte gesetzt und neben wirtschaftlichen Zielen insbesondere auch ein Sozial- und Umweltziel sowie ein Bauprojektziel für das Projekt „Süderweiterung Terminal 3“ beschlossen

## Grundzüge der Vergütungspolitik

Mitglieder des Vorstandes waren 2023 Dr. Günther Ofner und Mag. Julian Jäger. Die Zielvereinbarung und insbesondere die Kriterien für die Gewährung der erfolgsabhängigen Vergütung werden vom Präsidial- und Personalausschuss des Aufsichtsrates vorab festgesetzt und im Beschluss begründet und gewichtet. Sollte sich nach Auszahlung der variablen Vergütung herausstellen, dass

sie auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden, ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, die daraus resultierende Prämie zur Gänze zurückzuzahlen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten neben dem fixen Grundgehalt eine leistungs- bzw. erfolgsorientierte Vergütung („erfolgsabhängige Vergütung“). Die erfolgsabhängige Vergütung ist mit maximal 100% des Jahresbrutto-Grundgehalts gedeckelt und besteht aus:

- einer jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung (= Jahresziel), diese beträgt bis zu 50% des Jahresbrutto-Grundgehalts im jeweiligen Geschäftsjahr
- einer langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (= Langfristziel) mit mehrjährigen Zielen, diese beträgt bis zu 50% der Jahresbrutto-Grundgehälter innerhalb der Langfristperiode.

## Darstellung der Gesamtvergütung des Vorstandes<sup>1</sup>

Die Mitglieder des Vorstands der Flughafen Wien AG erhielten folgende Vergütungen (Auszahlungen):

Beträge in TEUR	Mag. Jäger					Dr. Ofner					Gesamt				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Fixvergütung	348	332	305	374	432	348	332	305	374	432	697	664	610	747	864
Kurzfristige Vergütung	225	129	114	116	262	225	129	114	116	262	451	258	229	233	524
Langfristige Vergütung	118	43	57	55	378	118	43	57	55	378	236	85	114	111	756
Zwischensumme	692	504	477	545	1.072	692	504	477	545	1.072	1.384	1.007	953	1.091	2.143
Sachbezüge	9	12	12	6	3	9	9	9	9	11	17	20	20	14	13
<b>Gesamtbezug</b>	<b>700</b>	<b>515</b>	<b>488</b>	<b>551</b>	<b>1.074</b>	<b>700</b>	<b>512</b>	<b>485</b>	<b>554</b>	<b>1.082</b>	<b>1.401</b>	<b>1.028</b>	<b>973</b>	<b>1.105</b>	<b>2.157</b>

<sup>1</sup> Hinweis: Bei der Summierung gerundeter Beträge und Prozentangaben können durch die Verwendung automatischer Rechenhilfen rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

## Darstellung der geschuldeten und gewährten Vergütung:

Aufgrund der Zielerreichung in 2023 haben die Vorstandsmitglieder folgende Ansprüche erworben:

Beträge in TEUR	Mag. Jäger					Dr. Ofner				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Grundgehalt	348	332	305	374	432	348	332	305	374	432
Sachbezüge	9	12	12	6	3	9	9	9	9	11
Pensionskassenbeiträge	104	78	71	82	161	104	78	71	82	161
<b>Zwischensumme</b>	<b>461</b>	<b>422</b>	<b>388</b>	<b>461</b>	<b>595</b>	<b>461</b>	<b>419</b>	<b>385</b>	<b>464</b>	<b>603</b>
Jahresbonus	174	141	183	195	216	174	141	183	195	216
50% d. Langfristbonus für GJ	83	79	87	98	108	83	79	87	98	108
50% d. Langfr. nach Ablauf Periode	83	79	87	98	108	83	79	87	98	108
<b>Zwischensumme</b>	<b>340</b>	<b>299</b>	<b>357</b>	<b>390</b>	<b>432</b>	<b>340</b>	<b>299</b>	<b>357</b>	<b>390</b>	<b>432</b>
<b>Summe</b>	<b>800</b>	<b>720</b>	<b>745</b>	<b>851</b>	<b>1.027</b>	<b>800</b>	<b>717</b>	<b>742</b>	<b>854</b>	<b>1.035</b>
Auszahlung VJ Bonus	343	172	172	172	640	343	172	172	172	640
Anteil fix	58%	59%	52%	54%	58%	58%	58%	52%	54%	58%
Anteil variabel	42%	41%	48%	46%	42%	42%	42%	48%	46%	42%

### Grundgehalt

Das Grundgehalt (= Fixbezug) wurde nach Maßgabe der Qualifikation, des Aufgabenbereichs sowie der Leistung des Vorstandsmitgliedes marktkonform vertraglich vereinbart und wird in 14 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Das Grundgehalt im Jahr 2023 betrug für jedes Vorstandsmitglied € 431.881,52 brutto, welches auch die Basis für die Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung darstellt. Durch das Grundgehalt sind neben sämtlichen Überstunden auch die Übernahme von Organfunktionen in Konzerngesellschaften abgedeckt.

### Sachbezug

Die ausgewiesenen Sachbezüge beziehen sich auf die Dienstautos der Mitglieder des Vorstandes. Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen der gehobenen Mittelklasse samt Fahrer zur Verfügung. Der Dienstwagen darf auch für private Zwecke genutzt werden. Die Gesellschaft hat neben der gesetzlichen Haftpflichtversicherung auch eine Vollkaskoversicherung sowie eine Insassenschutzversicherung mit angemessener Deckung abgeschlossen. Weiters sind Beiträge für eine Krankengruppenversicherung für Herrn Mag. Jäger enthalten.

### Pensionskassenbeiträge

Zugunsten der Vorstandsmitglieder werden 15% des Gesamtbezugs in eine Pensionskasse einbezahlt.

# Jahresziele 2023

## 1. Ertragsziel – EBIT 2023 (Gewicht 60% des Jahreszieles)

Bei Erreichen eines positiven EBITs von € 198,1 Mio. ergibt sich eine Zielerreichung von 100%. Pro € 5 Mio. Abweichung nach oben oder unten, ergibt sich eine um 10 Punkte höhere/niedrigere Zielerreichung, wobei als Maximum 120% erreicht werden können.

Das Teilziel wurde zu 120% erreicht.

## 2. Sozialziel in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheit (Gewicht 13 1/3% des Jahresziels)

Das Ziel beinhaltet die Umsetzung folgender Maßnahmen im Jahr 2023:

- Projekt mit dem Ziel der Schaffung aller notwendigen Vorbereitungen und Voraussetzungen zur Einreichung für die „Erlangung des AUVA Gütesiegels SICHER und GESUND ARBEITEN“ im Jahr 2023.
- Ableitung eines Maßnahmenkatalogs aus der Analyse des verbesserten Kennzahlensystems, das heißt Abarbeitung der insgesamt 92 Meldungen von Beinaheunfällen (67 zu Stolpergefahren, 13 zu Glasbruch und Schnittgefahr, sowie weitere zu verstellten Notausgängen, Absturzsicherungen auf Hubarbeitsbühnen etc...) und Umsetzung der Maßnahmen zur Behebung der Mängel.
- Adaptierung und Neuausrollung des Employee Assistance Programms.
- Erweiterung der Schulungsprogramme zur Arbeitssicherheit um ein E-Learning Modul und eine Einheit „Web Based-Training“.

Jedes Teil-Ziel des Sozialziels ist mit einem Viertel dieser Zielkategorie gewichtet.

Das Teilziel wurde zu 100% erreicht.

## 3. Umweltziel in Bezug auf die weitere CO<sub>2</sub> Reduktion: (Gewicht 13 1/3% des Jahresziels)

Realisierung der Erweiterung der Eigenproduktion von elektrischem Strom aus PV von rund 27 MW Peak auf zumindest 37 MW/Peak bis Jahresende 2023, wobei sich pro 1 MW Peak Über- bzw. Unterschreitung die Zielerreichung um 5% reduziert/erhöht, gedeckelt mit maximal 120%.

Das Teilziel wurde zu 115% erreicht.

## 4. Bauprojektziel in Bezug auf das Projekt „Süderweiterung“ (Gewicht 13 1/3% des Jahresziels)

Planungsabschluss der Grobplanung für das Projekt Süderweiterung inklusive Finalisierung der Optimierungsmaßnahmen, Schaffung der Baufeldfreimachung sowie der rechtlichen und baulichen Voraussetzungen für den Baustart im Jahr 2023.

Für die Zielerreichung dieses Teilziels gilt bezüglich Auswertung der Zielerreichung: Vollständige Umsetzung = 100%, größtenteils (ca. 90%) umgesetzt = 90%, weitgehend (ca. 80%) umgesetzt = 80%, überwiegend (mehr als die Hälfte) umgesetzt = 50%, darunter entfällt der Bonus des entsprechenden Teilziels zur Gänze.

Das Teilziel wurde zu 100% erreicht.

Generell gilt bei einem Gesamtdeckel von 50% der variablen Vergütung für das Jahresziel, dass die Übererreichung von Ziel 1 und Ziel 3 (bis 120%) eine Untererreichung bei den Zielen 2 und 4 kompensieren kann.

Die Jahresziele wurden somit mit einem Zielerreichungsgrad von 114% – unter Berücksichtigung der Deckelung – zu 100% erreicht. Das Jahresziel ist mit 50% der Gesamtbonifikation gewichtet, somit beträgt der Bonus für das Jahresziel 50% des Grundgehalts aus 2023, das sind € 215.940,76.

## Langfristziele 2022-2024

Der Präsidial- und Personalausschuss hat folgende Langfristziele für 2022 – 2024 beschlossen:

### 1. Dividendenziel (Gewicht 60% des Langfristbonus)

Eine Ausschüttungsquote von 50% des Periodenergebnisses nach Minderheiten ergibt eine Zielerreichung von 80%; pro Prozentpunkt Ausschüttungsquote vermindert/erhöht sich die Zielerreichung um 2 Prozentpunkte, insgesamt gedeckelt mit 120%, entsprechend einer Ausschüttungsquote von 70%.

Das Teilziel wurde zu 110% erreicht.

### 2. Produktivitätsziel – EBITDA-Marge (Gewicht 30% des Langfristbonus)

Als Produktivitätsziel für 2023 wurde eine EBITDA-Marge von 39,4% vereinbart; tatsächlich betrug die EBITDA-Marge in 2023 42,2%.

Das Teilziel wurde zu 120% erreicht.

### 3. Qualitätsziel – Ergebnis der Passagierbefragung ASQ (Gewicht 10% des Langfristbonus)

Das Erreichen des Zielwertes 4,0 entspricht einer Zielerreichung von 100%, für jeden Basispunkt Veränderung des erreichten Wertes erhöht /reduziert sich die Zielerreichung um 2,5 Prozentpunkte, gedeckelt mit 120%.

Das Teilziel wurde zu 67,5% erreicht.

Generell gilt bei einem Gesamtdeckel von 50% der variablen Vergütung für das Langfristziel 2022-2024, dass die Übererreichung von Zielen bis zum festgelegten Höchstdeckel die Untererreichung bei einem oder mehreren Teilzielen kompensieren kann.

Die Langfristziele wurden somit mit einem Zielerreichungsgrad 108,75% erreicht; aufgrund der Deckelung ergibt sich eine Zielerreichung von 100%.

Insgesamt beträgt der Auszahlungsanspruch auf eine erfolgsabhängige Vergütung für die Erreichung der Jahresziele für 2023 € 215.940,76 und für die Erreichung der Langfristziele 2022-2024 € 215.940,76 wovon 50%, das sind € 107.970,38 in 2023 und die restlichen 50% nach Ablauf der Langfristperiode ausbezahlt werden.

## Sonstige Vorteile

Es wurden keine Aktienoptionen erteilt und es wurden den Vorstandsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt. Es wurden auch keine Vergütungen von Tochterunternehmen ausbezahlt. Es besteht eine D&O- Rechtschutz- und eine Unfallversicherung, die Kosten dafür trägt das Unternehmen. Es wurden keine Kredite an Vorstandsmitglieder vergeben.

## Sonstige Informationen und Erläuterungen

Im Falle einer vorzeitigen Abberufung als Vorstand ohne wichtigen Grund, ist gemäß Regel 27a Österreichischer Corporate Governance Kodex eine Entgeltfortzahlung für die Dauer von maximal 24 Monaten vereinbart. Bei Beendigung des Vorstandsvertrages, aus welchem Grund auch immer, steht keine Abfertigung zu. Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung. Es wurden auch keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands, des wirtschaftlichen Erfolges der Gesellschaft sowie der Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Basis Vollzeit-äquivalent stellt sich wie folgt dar:

	2020	2021	2022	2023
Konzernergebnis (Veränderung in %)	-143,11%	108,72%	1.840,91%	147,23%
Veränderung Konzernergebnis absolut	(€ 175,7 Mio. auf € -75,75 Mio.)	(€ -75,7 Mio. auf € 6,6 Mio.)	(€ 6,6 Mio. auf € 128,1 Mio.)	(€ 128,1 Mio auf € 188,6 Mio)
Gesamtvergütung des Vorstandes (Laufender Bezug und Langfristbonus seit 2019)	-27,19%	-5,39%	14,44%	95%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte <sup>1</sup>	-16,04%	+4,04%	+9,81%	16,81%
1) Mitarbeiter der Flughafen Wien AG ohne Berücksichtigung der Kurzarbeitsbeihilfe				

Die Pensionsbezüge von ehemaligen Vorstandsmitgliedern bzw. deren Hinterbliebenen werden jährlich valorisiert. Die Valorisierung basiert auf der Gehaltstabelle öffentlicher Dienst, allgemeine Verwaltung, Dienstklasse 9, Stufe 6. Bei den ehemaligen Vorstandsmitgliedern Hrn. Dr. Kastelic und Hrn. Dr. Kotrba wird die Erhöhung der jeweiligen ASVG-Pension in Abzug gebracht. Fr. Engelberger erhält 60% des Anspruches unseres ehemaligen Vorstandes Hrn. DI Engelberger.

Die jährlichen Pensionsleistungen sind in nachfolgend dargestellt:

Ehemaliges Vorstandsmitglied	Jahr	Ruhebezug	Gesamtbezug
<b>Dr. Gerhard Kastelic</b>	2023	224	224
	2022	209	209
	2021	202	202
	2020	200	200
<b>Dr. Franz Kotrba</b>	2023	219	219
	2022	204	204
	2021	198	198
	2020	195	195
<b>Engelberger Karin (Witwe von DI Otto Engelberger)</b>	2023	90	90
	2022	84	84
	2021	81	81
	2020	80	80

# Vergütungsbericht für die Mitglieder des Aufsichtsrates

## Vergütung der Aufsichtsräte 2023

Die Vergütung der Aufsichtsräte umfasst eine jährliche Fixvergütung für den/die Vorsitzende(n) in Höhe von € 20.000, für die Vorsitzendenstellvertreter in Höhe von € 17.000 und für einfache Mitglieder in Höhe von € 13.000 und ein einheitliches Sitzungsgeld in Höhe von € 600 für jede abgehaltene Sitzung, an der das jeweilige Aufsichtsratsmitglied teilgenommen hat. Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder erhalten weder eine jährliche Fixvergütung noch Sitzungsgelder. Die Grundvergütungen werden quartalsweise und die Sitzungsgelder im Anschluss an die Sitzung ausbezahlt. Die oben genannten Beträge sind wertgesichert nachdem von der Statistik Austria verlautbarten Verbraucherpreisindex 2020 (Basisjahr 2020) oder einen an seine Stelle tretenden Index. Die Beträge werden nach Berechnung der Wertsicherung gemäß Verbraucherpreisindex jeweils auf den nächsten ganzen Hundert-Euro-Betrag aufgerundet. Die Aufsichtsratsmitglieder sind in die bestehende D&O Versicherung einbezogen. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats nicht während des ganzen Geschäftsjahrs dem Organ angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung aliquot (berechnet auf Monatsbasis).

Eine Übersicht über die gewährte Fixvergütung und der Sitzungsgelder, die im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt wurden, ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

in TEUR	2023		
	Sitzungsgelder	Jahresvergütung	Gesamtvergütung
Bespolka Lars	6	17	23
Mag. PhDr. Höllinger Susanne	6	17	23
Ing. Kirschner Ewald	7,2	20	27,2
Dipl.Ing. Paierl Herbert	4,2	13	17,2
Mag. Pernsteiner Manfred, MA	3	13	16
Dr. Rest Karin, MBA	6	13	19
Schucht Boris	3,6	13	16,6
Mag. Starsich Gerhard	4,2	13	17,2
Mag. Steßl Sonja	4,2	13	17,2
Mag. Zipperer Karin	4,2	13	17,2
<b>Summe</b>	<b>48,6</b>	<b>145</b>	<b>193,6</b>