

Vergütungsbericht

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

Diesem Vergütungsbericht, der vom Aufsichtsrat am 27.3.2026 gemäß § 78c AktG für das Geschäftsjahr 2025 beschlossen wurde, liegt die Vergütungspolitik zu Grunde, den die 37. Hauptversammlung am 06.06.2025 beschlossen hat. Die Vergütungspolitik ist für alle Interessenten auf der Homepage der Gesellschaft unter

https://www.viennaairport.com/unternehmen/investor_relations/hauptversammlung abrufbar.

Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstandes

Einleitung

Die Flughafen Wien AG konnte auch im Geschäftsjahr 2025 ein absolutes Rekordjahr verzeichnen, in dem sowohl bei den Passagier- als auch bei der Frachtzahlen ein neuer Rekord erzielt wurde.

Durch das starke Passagieraufkommen von 32,6 Mio. Fluggästen konnte auch der Umsatz um 7,2 % auf € 1.128,9 Mio. gesteigert werden. Trotz einer Wertberichtigung in Höhe von € 55,9 Mio. aufgrund der Aufgabe des Projekts 3. Piste wurde ein Periodenergebnis von € 185 Mio. erwirtschaftet. Angesichts der erwarteten künftigen Wachstumsprognosen wird 2026 eine Rekordinvestition von etwa € 330 Mio. an den Standorten Wien und Malta vorgenommen. Die Investitionen am Standort Wien werden dabei vollständig aus Eigenmitteln und ohne Fremdfinanzierung realisiert. Weiters überzeugte der Flughafen Wien neben wirtschaftlichen Wachstum durch hohe Pünktlichkeit und große Passagierzufriedenheit.

Der Präsidial- und Personalausschuss hat bei der Festlegung des Jahreszieles 2025 und der Langfristziele für die Periode 2025 bis 2027 neben wirtschaftlichen Zielen insbesondere auch ein Sozial- und Umweltziel, ein Bauprojektziel für das Projekt „Süderweiterung Terminal 3“ sowie ein Qualitätsziel beschlossen.

Grundzüge der Vergütungspolitik

Mitglieder des Vorstandes waren 2025 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 Jahres-brutto-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 Vorstandes¹

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

Beträge in TEUR	Mag. Jäger					Dr. Ofner					Gesamt				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Fixvergütung	305	374	432	452	473	305	374	432	452	714 ²	610	747	864	904	1.187
Kurzfristige Vergütung	114	116	262	292	226	114	116	262	292	226	229	233	524	584	452
Langfristige Vergütung	57	55	378	165	432	57	55	378	165	432	114	111	756	331	863
Zwischen-summe	477	545	1.072	910	1.131	477	545	1.072	910	1371	953	1.091	2.143	1.819	2.502
Sachbezüge	12	6	3	1	1	9	9	11	12	12	20	14	13	12	12
Gesamtbezug	488	551	1.074	911	1.132	485	554	1.082	921	1.383	973	1.105	2.157	1.832	2.514

Darstellung der geschuldeten und gewährten Vergütung

Aufgrund der Zielerreichung in 2025 haben die Vorstandsmitglieder folgende Ansprüche erworben:

Beträge in TEUR	Mag. Jäger					Dr. Ofner				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Grundgehalt	305	374	432	452	473	305	374	432	452	473
Sachbezüge	12	6	3	1	1	9	9	11	12	12
Pensionskassenbeiträge/ Beiträge zur Altersvorsorge	71	82	161	136	170	71	82	161	136	170
Zwischensumme	388	461	595	590	644	385	464	603	600	654
Jahresbonus	183	195	216	226	237	183	195	216	226	237
50 % d. Langfristbonus für Gj	87	98	108	113	118	87	98	108	113	118
50 % d. Langfr. nach Ablauf Periode	87	98	108	113	118	87	98	108	113	118
Zwischensumme	357	390	432	452	473	357	390	432	452	473
Summe	745	851	1.027	1.042	1.117	742	854	1.035	1.052	1.128
Auszahlung VJ Bonus	172	172	640	457	658	172	172	640	457	658
Anteil fix	52 %	54 %	58 %	57 %	58 %	52 %	54 %	58 %	57 %	58 %
Anteil variabel	48 %	46 %	42 %	43 %	42 %	48 %	46 %	42 %	43 %	42 %

- 1 Bei der Summierung gerundeter Beträge und Prozentangaben können durch die Verwendung automatischer Rechenhilfen rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.
- 2 Inklusive Beiträge zur Altersvorsorge für das Jahr 2025 und teilweise für 2024

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 2025 betrug für jedes Vorstandsmitglied € 473.231,20 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. Ab Vollendung des 65. Lebensjahres kann über Wunsch des Vorstandsmitgliedes dieser Beitrag in eine laufende Gehaltszahlung umgewandelt werden. Von dieser Möglichkeit hat das Vorstandsmitglied Dr. Ofner Gebrauch gemacht.

Jahresziele 2025

1. Ertragsziel – EBIT 2025: Gewicht 60 % des Jahreszieles:

Bei Erreichen eines positiven EBITs von € 304,3 Mio. ergibt sich eine Zielerreichung von 100 %. Pro € 5 Mio. Abweichung nach oben oder unten, ergibt sich eine um 5 % Punkte höhere / niedrigere Zielerreichung, wobei als Maximum 120 % erreicht werden können. Allfällige Auswirkungen der Entscheidung zum Projekt 3. Piste werden dabei ergebnismäßig neutralisiert.

Das EBIT nach Korrektur um die 3. Piste beträgt € 335,5 Mio. Das Teilziel wurde zu 120 % erreicht.

2. Sozialziel in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheit (Gewicht 10 % des Jahresziels):

Das Ziel beinhaltet die Umsetzung folgender Maßnahmen im Jahr 2025:

Die Durchführung einer unternehmensweiten Kampagne „Sicher arbeiten – Unfälle vermeiden“ im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens und Umsetzung von zumindest 3 konkreten Maßnahmen.

In Bezug auf die 1000MA/Quote (ohne Wegunfälle) ein Unterschreiten des Wertes des Jahres 2024

Die beiden Teilziele sind mit jeweils 5 % gewichtet.

Das Teilziel wurde zu 100 % erreicht.

3. Umweltziel (Gewicht 5 % des Jahresziels):

ESG-Berichterstattung: Inhaltliche und organisatorische Umsetzung der neuen ESG Bericht-erstattung und unternehmensweite Implementierung.

Das Teilziel wurde zu 100 % erreicht.

4. Bauprojektziel (Gewicht 25 % des Jahresziels):

Projekt Süderweiterung: Einhaltung des Projektplans in Bezug auf Kosten und Baufortschritt, ins-besondere Fertigstellung Rohbau

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 (bis 120 %) eine Untererreichung bei den Zielen 2 bis 4 kompensieren kann.

Die Jahresziele wurden somit mit einem Zielerreichungsgrad von (gedeckt) 100 % erreicht. Das Jahresziel ist mit 50 % der Gesamtbonifikation gewichtet, somit beträgt der Bonus für das Jahresziel 50 % des Grundgehalts aus 2025, das sind € 236.615,60.

Langfristziele 2025–2027

Der Präsidial- und Personalausschuss hat folgende Langfristziele für 2025 – 2027 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 %.

Der Dividendenvorschlag für 2025 lautet € 1,65 je Aktie, das entspricht einer Ausschüttungsquote von 75 %. Das Teilziel wurde (gedeckt) mit 120 % erreicht.

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

Als Produktivitätsziel für 2025 wurde eine EBITDA-Marge von 40,8 % vereinbart. Allfällige Auswirkungen der Entscheidung zum Projekt 3. Piste werden dabei ergebnismäßig neutralisiert.

Die EBITDA Marge nach Korrektur um die 3. Piste beträgt 41,49 %. Das Teilziel wurde zu 100 % 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 102,5 % erreicht.

Generell gilt bei einem Gesamtdeckel von 50 % der variablen Vergütung für das Langfristziel 2025–2027, 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 von (gedeckt) 100 % erfüllt.

Insgesamt beträgt der Auszahlungsanspruch auf eine erfolgsabhängige Vergütung für die Erreichung der Jahresziele für 2025 € 236.615,60 und für die Erreichung der Langfristziele 2025–2027 € 236.615,60, wovon 50 %, das sind € 118.307,80 in 2025 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 wurde die Vergütungspolitik der 37. Hauptversammlung zur neuerlichen Abstimmung vorgelegt, wobei die bisherige Systematik der Vergütung beibehalten wurde. 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:

	2021	2022	2023	2024	2025
Konzernergebnis (Veränderung in %)	108,76 %	1.830,01 %	47,19 %	27,03 %	-12,29 %
Veränderung Konzern- ergebnis absolut	€ -75,7 Mio. auf € 6,6 Mio.	€ 6,6 Mio. auf € 128,1 Mio.	€ 128,1 Mio auf € 188,6 Mio	€ 188,6 Mio auf € 239,5 Mio	€ 239,5 Mio auf € 210,1 Mio
Gesamtvergütung des Vorstandes	-5,39 %	14,44 %	95 %	-15,12 %	37,55 %
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte	4,04 %	9,81 %	16,81 %	4,27 %	9,72 %

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 nachfolgender Tabelle dargestellt (Beträge in TEUR):

Ehemaliges Vorstandsmitglied	Jahr	Ruhebezug	Gesamtbezug
Dr. Gerhard Kastelic	2025	253	253
	2024	244	244
	2023	224	224
	2022	209	209
Dr. Franz Kotrba	2025	247	247
	2024	239	239
	2023	219	219
	2022	204	204
Engelberger Karin (Witwe von DI Otto Engelberger)	2025	101	101
	2024	98	98
	2023	90	90
	2022	84	84

Vergütungsbericht für die Mitglieder des Aufsichtsrates

Vergütung der Aufsichtsräte 2025

In der 34. Hauptversammlung am 27. Mai 2022 wurde 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 sowie ein einheitliches Sitzungsgeld in Höhe von € 600 beschlossen. Die jährliche Fixvergütung ist wertgesichert nach dem 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 Fixvergütung für den Aufsichtsrat wurde nach der Hauptversammlung 2025 gemäß dem Verbraucherpreisindex für den Vorsitzenden von € 22.600 auf € 23.300, für die Vorsitzendenstellvertreter von € 19.300 auf € 19.900 und für einfache Mitglieder von € 14.700 auf € 15.200 angepasst.

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 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 2025 ausbezahlt wurden, ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt (Beträge in TEUR):

Beträge in TEUR	2025		
	Sitzungsgelder	Jahresvergütung	Summe
Bespolka Lars	5,40	19,95	25,35
Brandtmayer Sonja, Mag.	2,40	15,20	17,60
Höllinger Susanne, Mag. PhDr.	5,40	19,95	25,35
Kirschner Ewald, Ing.	5,40	23,35	28,75
Paierl Herbert, Dipl.Ing.	3,00	15,20	18,20
Pernsteiner Manfred, Mag., M.A.	2,40	15,20	17,60
Rest Karin, Dr., MBA	4,80	15,20	20,00
Schucht Boris	3,00	15,20	18,20
Starsich Gerhard, Mag.	3,00	15,20	18,20
Zipperer Karin, Mag.	3,60	15,20	18,80
Gesamtergebnis	38,40	169,65	208,05