



# **Vergütungsbericht 2021**

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

[www.viennaairport.com](http://www.viennaairport.com)

Diesem Vergütungsbericht, der vom Aufsichtsrat am 25.3.2022 gemäß § 78c AktG für das Geschäftsjahr 2021 beschlossen wurde, liegt die Vergütungspolitik zu Grunde, der die 32. Hauptversammlung am 04.09.2020 mit 92,65 % des anwesenden Grundkapitals zugestimmt hat. Die Vergütungspolitik ist für alle Interessenten auf der Homepage der Gesellschaft unter [www.viennaairport.com](http://www.viennaairport.com) abrufbar.

# A. Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstandes

## 1. Einleitung

Die Luftfahrt hat auch 2021 stark unter den Auswirkungen der Corona Pandemie gelitten. Im Vergleich zum Krisenjahr 2020 konnte zwar ein Passagierwachstum in der Flughafen Wien Gruppe von 35,8 % auf rund 13,1 Mio. Passagiere erzielt werden. Dies bedeutet aber immer noch einen deutlichen Rückgang im Vergleich zum Vorkrisenniveau 2019, in dem noch 34,4 Mio. Passagiere im Konzern abgefertigt werden konnten. Im Vergleich zum harten Krisenjahr 2020 stieg der Umsatz 2021 um 22 % auf € 407,0 Mio., das Konzern-EBIT verbesserte sich von minus € 86,5 Mio. 2020 auf plus € 20,0 Mio. 2021, das Nettoergebnis stieg nach dem Verlust 2020 von minus € 75,7 Mio. wieder deutlich auf plus € 6,6 Mio. Die erfolgreiche Krisenbewältigung war nur möglich aufgrund des großen Einsatzes der gesamten Belegschaft, eines umfassenden Sparprogramms, einer geringen Nettoverschuldung sowie öffentlicher Hilfen, insbesondere für Kurzarbeit.

Der Präsidial- und Personalausschuss hat die Herausforderungen durch die Corona Pandemie bei der Festlegung des Jahresziels und der Langfristziele für 2019 bis 2021 angemessen berücksichtigt. Zudem hat der Vorstand im Zuge der für die Belegschaft vereinbarten Kurzarbeit auch seinerseits die laufenden Bezüge freiwillig im gleichen Ausmaß gekürzt.

Weiters gilt, dass aufgrund der Inanspruchnahme von Fördermitteln der öffentlichen Hand die Auszahlung der variablen Gehaltsbestandteile auch in den Jahren 2021 (für 2020) und 2022 (für 2021) mit 50% des 2019 ausgezahlten Betrages begrenzt ist.

## 2. Grundzüge der Vergütungspolitik

Mitglieder des Vorstandes waren 2021 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 einen 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.

### 3. 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	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Fixvergütung	348	332	305	348	332	305	697	664	610
Kurzfristige Vergütung	225	129	114	225	129	114	451	258	229
Langfristige Vergütung	118	43	57	118	43	57	236	85	114
<b>Zwischensumme</b>	<b>692</b>	<b>504</b>	<b>477</b>	<b>692</b>	<b>504</b>	<b>477</b>	<b>1384</b>	<b>1007</b>	<b>953</b>
Sachbezüge	9	12	12	9	9	9	17	20	20
<b>Gesamtbezug</b>	<b>700</b>	<b>515</b>	<b>488</b>	<b>700</b>	<b>512</b>	<b>485</b>	<b>1401</b>	<b>1028</b>	<b>973</b>

#### Darstellung der geschuldeten und gewährten Vergütung:

Aufgrund der Zielerreichung in 2021 haben die Vorstandsmitglieder folgende Ansprüche erworben:

Beträge in TEUR	Mag. Jäger			Dr. Ofner		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Grundgehalt	348	332	305	348	332	305
Sachbezüge	9	12	12	9	9	9
Pensionskassenbeiträge	104	78	71	104	78	71
<b>Zwischensumme</b>	<b>461</b>	<b>422</b>	<b>388</b>	<b>461</b>	<b>419</b>	<b>385</b>
Jahresbonus	174	141	183	174	141	183
50 % d. Langfristbonus für GJ	57	79	87	57	79	87
50 % d. Langfr. nach Ablauf Periode	83	79	87	83	79	87
<b>Zwischensumme</b>	<b>314</b>	<b>299</b>	<b>357</b>	<b>314</b>	<b>299</b>	<b>357</b>
<b>Summe</b>	<b>775</b>	<b>720</b>	<b>745</b>	<b>775</b>	<b>717</b>	<b>742</b>
Auszahlung VJ Bonus	343	172	172	343	172	172
Anteil fix	59%	59%	52%	59%	58%	52%
Anteil variabel	41%	41%	48%	41%	42%	48%

#### 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. Aufgrund der Kurzarbeit im Unternehmen hat der Vorstand als Solidarbeitrag freiwillig auf 15% des Bruttogehalts im Jänner 2021 und auf 20 % des Bruttogehalts für den Rest des Jahres 2021 verzichtet. Weiters hat der Vorstand für sich selbst die dienstvertragliche Fixbezugsanpassung zum 01.01.2021 angesichts der Corona Krise aus-

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

gesetzt. Die Sonderzahlungen wurden, dem Kurzarbeitsregime entsprechend, jeweils zu 100% ausbezahlt. Das coronabedingt reduzierte Grundgehalt betrug 2021 für jedes Vorstandsmitglied EUR 304.833,90 brutto. Als Basis für die Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung wurde das vertraglich fixierte Grundgehalt festgelegt. 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 2021

Für 2021 wurden ein positives EBIT grösser € 18 Mio. und die Umsetzung des dem Aufsichtsrat vom Vorstand vorgelegten Restrukturierungskonzepts mit einer Gewichtung von jeweils 50% vereinbart.

Bei Erreichen des definierten EBIT Wertes ergibt sich eine Zielerreichung von 100%. Pro 5 Mio. EUR Abweichung nach oben oder unten, ergibt sich eine um 5% Punkte höhere / niedrigere Zielerreichung, wobei als Maximum 120% erreicht werden können, sinkt das erzielte EBIT unter Null, so entfällt dieser Bonusteil zur Gänze.

Die Zielerreichung dieses Teils des Jahresziels beträgt bei einem EBIT von € 19,6 Mio. 100 %.

Die Umsetzung des Restrukturierungskonzepts „Recovery 2024“ setzt die vollständige Umsetzung des vom Vorstand dem Aufsichtsrat vorgelegten Restrukturierungsprogrammes bezogen auf die bis Jahresende 2021 geplanten Maßnahmen voraus und ergibt eine Zielerreichung von 100%. Die Zielerreichung der Umsetzung der für 2021 geplanten Maßnahmen von „Recovery 2024“ wird anhand folgender gewichteteter Parameter bemessen:

- a) Erfolgreiche Einrichtung und Betrieb der New Placement Agentur / Übertragung, Betreuung, Qualifizierung und Vermittlung von mindestens 285 MA bis Jahresende 2021 in der New Placement Agentur sowie entsprechende Fortschritte bei der Umsetzung der für 2021 geplanten Maßnahmen von „Recovery 2024“ (Gewicht 25 %). Das Ziel wurde zu 100 % erreicht.
- b) Umsetzung der für 2021 geplanten Maßnahmen zur Kostenoptimierung von „Recovery 2024“, jeweils unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verkehrs- und Passagierentwicklung (Gewicht 25%). Das Ziel wurde zu 100 % erreicht.
- c) Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Innovation und Digitalisierung entsprechend „Recovery 2024“ in Bezug auf Innovation, nämlich Anwendung BIM / Gebäudedatenmodellierung für Planung/Bau/Facility Management/Drittaufträge, Einführung RPA/Process Automation und Chat Bot (Gewicht 25 %). Das Ziel wurde zu 100 % erreicht.

- d) Ausbau der Photovoltaik-Stromerzeugung am Flughafen entsprechend des dem Aufsichtsrat vorgelegten Projektplan für die größte Photovoltaik Anlage Österreichs im Ausmaß von rund 24 MW Peak, Baubeginn Juni 2021 (Gewicht 25%). Das Ziel wurde zu 100 % erreicht.

Für die vier Parameter gilt bezüglich Auswertung der Zielerreichung: Vollständige Umsetzung = 100%, großteils (ca. 90%) umgesetzt = 90%, weitgehend (ca. 80%) umgesetzt = 80%, überwiegend (mehr als die Hälfte) umgesetzt = 50%, darunter entfällt der Bonus des entsprechenden Parameters zur Gänze. Generell gilt bei einem Gesamtdeckel von 50% der variablen Vergütung für das Jahresziel, dass die Übererreichung von Ziel 1 (bis 120%) eine Untererreichung bei Ziel 2 kompensieren kann.

Die Jahresziele wurden somit mit einem Zielerreichungsgrad von insgesamt 100 % erreicht. Das Jahresziel ist mit 50 % der Gesamtbonifikation gewichtet, somit beträgt der Bonus für das Jahresziel 50 % des vertraglich fixierten Grundgehalts aus 2021, das sind € 183.162,00.

## **Langfristziele 2019-2021**

Die Auswirkungen der Corona Krise auf den Geschäftsverlauf der FWAG sind schwerwiegend und tiefreichend. Um den negativen Folgen für das Unternehmen entgegenzuwirken, waren wesentliche Änderungen in der Unternehmenspolitik im Vergleich zur bisherigen Planung unerlässlich. Insbesondere hat die langfristige Bestandssicherung des Unternehmens Vorrang vor anderen Zielen und erfordert Maßnahmen, die über einer kurzfristigen Ergebnisverbesserung stehen. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren hat der Präsidial- und Personalausschuss folgende Langfristziele für 2019 - 2021 beschlossen:

### **→ 1) Liquiditätssicherung (33 1/3% des Langfristbonus)**

Zur Sicherung der Liquidität des Unternehmens wurde jeweils zum Ende des Geschäftsjahres 2020 und 2021 eine frei verfügbare oder durch zugesagte Kreditlinien verfügbare Liquidität definiert. Ein Unterschreiten des Ziels führt zu einer Bonusreduktion bis zum gänzlichen Entfall des Bonus. Das Ziel wurde zu 100 % erreicht.

### **→ 2) Fertigstellung der Terminal 2 Sanierung im Kosten- und Zeitplan (33 1/3% des Langzeitbonus)**

Die Realisierung der Terminal 2 Sanierung im Kosten- und Zeitplan ergibt eine Zielerreichung von 100%. Coronabedingt wurden der Kosten- und Zeitplan geringfügig angepasst. Bei Zeitüberschreitung von mehr als einem Monat wird der Bonusanteil pro Monat um 10 Prozentpunkte reduziert, bei einer Überschreitung von mehr als 6 Monaten entfällt der Bonusanteil zur Gänze. Bei einer Kostenüberschreitung ab mehr als 5% reduziert sich der Bonusanteil um jeweils 10 Prozentpunkte pro weitere 5% Überschreitung, ab einer Überschreitung von 25% entfällt der Bonusanteil Kosten zur Gänze. Das Ziel wurde zu 85 % erreicht.

### **→ 3) Sanierungsziel (33 1/3% des Langzeitbonus)**

Es wurde die Erarbeitung und Verabschiedung eines Einsparungs- und Effizienzsteigerungsprogramms inklusive Organisationsstraffung bis Ende Oktober 2020 mit anschließender Vorlage an den Aufsichtsrat und detailliertem Umsetzungsplan vereinbart. Die Zielerfüllung 2020 entspricht der Vorlage des vollständigen Plans mit Kenntnissnahme im Aufsichtsrat. Die Zielerfüllung für 2021 entspricht der tatsächlichen Umsetzung der Maßnahmen. Das Ziel wurde zu 100 % erreicht.

Die Langfristziele wurden somit mit einem Zielerreichungsgrad von insgesamt 95 % erreicht. Diese Zielerreichungsquote gilt sowohl für die Langfristziele 2021 als auch für die offenen variablen 25% Bezugsanteile der Langfristkomponente der Jahre 2019 und 2020. Die Langfristziele sind ebenfalls mit 50 % der Gesamtbonifikation gewichtet, wobei die Hälfte des Langfristbonus im jeweils folgenden Geschäftsjahr und die andere Hälfte erst nach Ablauf der Langfristperiode (2022) ausbezahlt wird. Der daraus resultierende variable Gehaltsbestandteil für 2019 beträgt € 82.741,36, für 2020 € 78.847,21 und für 2021 € 174.003,90.

Insgesamt beträgt der Auszahlungsanspruch auf eine erfolgsabhängige Vergütung für die Erreichung der Jahresziele in 2021 € 183.162,00 und für die Erreichung der Langfristziele 2019 – 2021 € 335.592,47.

## Auszahlungssperre wegen Inanspruchnahme von Notfallhilfen

Da das Unternehmen Notfallhilfen des Bundes in Anspruch nimmt, ist die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung für 2021 im Jahr 2022 mit 50% der Summe beschränkt, die 2019 ausbezahlt wurde, es werden daher 2021 je Vorstandsmitglied € 171.708,99 ausbezahlt. Der restliche Auszahlungsanspruch der erfolgsabhängigen Vergütung 2021 wird im Jänner 2023 zur Auszahlung fällig.

## 4. 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.

## 5. 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 Vorstandes, des wirtschaftlichen Erfolges der Gesellschaft sowie der Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Basis Vollzeitäquivalent stellt sich wie folgt dar:

	<b>Veränderung 2020 zu 2021</b>
Konzernergebnis	108,76% (von -75,7 Mio. auf + 6,6 Mio.)
Gesamtvergütung des Vorstandes	-5,39%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte <sup>1)</sup>	+4,04%

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 nachfolgender dargestellt:

Beträge in TEUR	Dr. Gerhard Kastelic			Dr. Franz Kotrba			Engelberger Karin (Wit- we von DI Otto Engel- berger)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Ruhebezug	195	200	202	191	195	198	78	80	81
Nach- zahlung Vorjahre	24			23					
<b>Gesamt- bezug</b>	<b>219</b>	<b>200</b>	<b>202</b>	<b>214</b>	<b>195</b>	<b>198</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>81</b>

# B. Vergütungsbericht für die Mitglieder des Aufsichtsrates

## Vergütung der Aufsichtsräte 2021

Die Vergütung der Aufsichtsräte umfasst eine jährliche Fixvergütung für den/die Vorsitzende(n) in Höhe von € 16.200, für die Vorsitzendenstellvertreter in Höhe von € 13.500 und für einfache Mitglieder in Höhe von € 10.800 und ein einheitliches Sitzungsgeld in Höhe von € 500 für jede abgehaltene Sitzung, an der das jeweilige Aufsichtsratsmitglied teilgenommen hat. Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder erhalten weder eine jährliche Fixvergütung noch Sitzungsgelder. Die Aufsichtsratsmitglieder sind in die bestehende D&O Versicherung einbezogen. Die Fixvergütung wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats erst nach Abschluss des Geschäftsjahres ausbezahlt, sodass im Geschäftsjahr 2021 die Fixvergütung für 2020 ausbezahlt wird. Die gewährten Sitzungsgelder werden im selben Geschäftsjahr ausbezahlt. Sofern Mitglieder des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses dem Organ nicht während des gesamten Geschäftsjahres angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Fixvergütung aliquot. Eine Übersicht über die gewährte Fixvergütung und der Sitzungsgelder, die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt wurden, ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Vergütungsbericht 2021 für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates  
der Flughafen Wien Aktiengesellschaft

Aufsichtsratsvergütung in TEUR	2021			2020			2019		
	Fixvergütung	Sitzungsgelder	Gesamtvergütung	Fixvergütung	Sitzungsgelder	Gesamtvergütung	Fixvergütung	Sitzungsgelder	Gesamtvergütung
Mag. PhDr. Susanne Höllinger	12,6	5,0	17,6	7,2	3,5	10,7		2	2
Mag. Bettina Glatz-Kremsner	11,0		11,0	16,2	3,5	19,7	15,3	6	21,3
Ing. Ewald Kirschner	13,5	5,0	18,5	13,5	4,5	18	14,4	7,5	21,9
Dr. Wolfgang Ruttenstorfer	13,5	5,0	18,5	13,5	4,5	18	13,5	6	19,5
Dr. Karin Rest	10,8	3,5	14,3	10,8	4,5	15,3	10,8	4,5	15,3
Mag. Gerhard Starsich	10,8	2,0	12,8	10,8	3,5	14,3	10,8	2	12,8
Mag. Robert Lasshofer	10,8	0,5	11,3	10,8	3,5	14,3	10,8	2	12,8
DI Herbert Paierl	10,8	2,0	12,8	10,8	3,5	14,3	10,8	2,5	13,3
Mag. (FH) Werner Kerschl	5,6		5,6	10,8	2,5	13,3	10,8	3	13,8
Lars Bespolka	10,8	4,0	14,8	10,8	3,5	14,3	10,8	3,5	14,3
Mag. Manfred Pernsteiner M.A.	3,5	3,0	6,5		1	1	0	0	0
Mag. Richard Grasl							9,6		9,6
Dr. Ralph Müller		1,0	1,0						
Boris Schucht		2,0	2,0						
Thomas Faulhuber					2	2		6	6
David John					1	1		3	3
Thomas Schäffer					2	2		5	5
Heinz Strauby					1,5	1,5		3,5	3,5
Herbert Frank					1	1		3,5	3,5
<b>Summe</b>	<b>113,7</b>	<b>33,0</b>	<b>146,7</b>	<b>115,2</b>	<b>45,5</b>	<b>160,7</b>	<b>117,6</b>	<b>60</b>	<b>177,6</b>