

Vergütungsbericht

für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Flughafen Wien Aktiengesellschaft

Diesem Vergütungsbericht, der vom Aufsichtsrat am 24.3.2025 gemäß § 78cAktG für das Geschäftsjahr 2024 beschlossen wurde, liegt die Vergütungspolitik zu Grunde, den die 36. Hauptversammlung am 05.06.2024 beschlossen hat. Die Vergütungspolitik ist für alle Interessenten auf der Homepage der Gesellschaft unter

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

A. Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstands

1. Einleitung

Trotz der allgemeinen schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen konnte die Flughafen Wien AG im Geschäftsjahr 2024 erstmals mehr als eine Milliarde Umsatz sowie einen neuen Passagier- und Frachtrekord verzeichnen.

Getrieben durch das Rekordpassagieraufkommen von 31,72 Mio. Fluggästen, konnte das Periodenergebnis um 27% auf € 239,5 Mio. gesteigert werden. Die Passagierzahlen befinden sich damit erstmals über dem Vorkrisenniveau aus 2019. Das gute Ergebnis unterstützt die Bau- und Investitionsoffensive für die ein Capex Volumen von € 300 Mio. geplant ist, das zur Gänze aus eigenen Mitteln finanziert wird. Neben der erfreulichen wirtschaftlichen Entwicklung konnte der Flughafen Wien mit einem hervorragenden operativen Betrieb mit hohen Pünktlichkeits- und Passagierzufriedenheitswerten punkten.

Der Präsidial- und Personalausschuss hat bei der Festlegung des Jahreszieles 2024 und der Langfristziele für die Periode 2022 bis 2024 neben wirtschaftlichen Zielen insbesondere auch ein Sozial- und Umweltziel sowie ein Bauprojektziel für das Projekt „Süderweiterung Terminal 3“ beschlossen.

2. Grundzüge der Vergütungspolitik

Mitglieder des Vorstands waren 2024 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 Aufsichtsrats 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.

3. Darstellung der Gesamtvergütung des Vorstands¹

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

Beträge in TEUR	Mag. Jäger					Dr. Ofner					Gesamt				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Fixvergütung	332	305	374	432	452	332	305	374	432	452	664	610	747	864	904
Kurzfristige Vergütung	129	114	116	262	292	129	114	116	262	292	258	229	233	524	584
Langfristige Vergütung	43	57	55	378	165	43	57	55	378	165	85	114	111	756	331
Zwischensumme	504	477	545	1.072	910	504	477	545	1.072	910	1.007	953	1.091	2.143	1.819
Sachbezüge	12	12	6	3	1	9	9	9	11	12	20	20	14	13	12
Gesamtbezug	515	488	551	1.074	911	512	485	554	1.082	921	1.028	973	1.105	2.157	1.832

Darstellung der geschuldeten und gewährten Vergütung:

Aufgrund der Zielerreichung in 2024 haben die Vorstandsmitglieder folgende Ansprüche erworben:

Beträge in TEUR	Mag. Jäger					Dr. Ofner				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Grundgehalt	332	305	374	432	452	332	305	374	432	523
Sachbezüge	12	12	6	3	1	9	9	9	11	12
Pensionskassenbeiträge	78	71	82	161	136	78	71	82	161	66
Zwischensumme	422	388	461	595	590	419	385	464	603	600
Jahresbonus	141	183	195	216	226	141	183	195	216	226
50 % d. Langfristbonus für Gj	79	87	98	108	113	79	87	98	108	113
50 % d. Langfr. nach Ablauf Periode	79	87	98	108	113	79	87	98	108	113
Zwischensumme	299	357	390	432	452	299	357	390	432	452
Summe	720	745	851	1.027	1.042	717	742	854	1.035	1.052
Auszahlung VJ Bonus	172	172	172	640	457	172	172	172	640	457
Anteil fix	59%	52%	54%	58%	57%	58%	52%	54%	58%	57%
Anteil variabel	41%	48%	46%	42%	43%	42%	48%	46%	42%	43%

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

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 2024 betrug für jedes Vorstandsmitglied € 452.179,98 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 Vorstands. 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 Vorstandsmitglieds dieser Beitrag in eine laufende Gehaltszahlung umgewandelt werden.

Jahresziele 2024

1. Ertragsziel - EBIT 2024: Gewicht 60% des Jahreszieles:

Bei Erreichen eines positiven EBITs von € 259,1 Mio. ergibt sich eine Zielerreichung von 100%. Pro € 5 Mio. Abweichung nach oben oder unten, ergibt sich eine um 5 Prozentpunkt 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 10% des Jahresziels)

Das Ziel beinhaltet die Umsetzung folgender Maßnahmen im Jahr 2024:

- Erlangung der Rezertifizierung des staatlichen Gütesiegels „Unternehmen mit betrieblicher Gesundheitsförderung“.
- In Umsetzung der im Aufsichtsrat auf Grundlage des Arbeitssicherheitsberichts vorgestellten Vorschläge, erfolgt die Verankerung von bereichsindividuellen Zielen zum Thema Arbeitssicherheit für relevante Führungskräfte der 2. und 3. Ebene.
- Aus der Auswertung im Arbeitssicherheitsbericht hat sich ergeben, dass eine besondere Häufung von meldepflichtigen Unfällen in den ersten Jahren der Tätigkeit festzustellen ist, deshalb soll eine verpflichtende Schulung „Sicheres Arbeiten“ für alle neu eintretenden Mitarbeiter im Rahmen des Onboardings eingeführt und umgesetzt werden.

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

Das Teilziel wurde zu 100% erreicht.

3. Umweltziele (Gewicht 10% des Jahresziels):

a) in Bezug auf die weitere CO₂ Reduktion:

Realisierung der Erweiterung der Eigenproduktion von elektrischem Strom aus PV von rund 37 MW/ Peak (Jahresziel 2023) auf 42 MW/Peak bis Jahresende 2024, wobei sich pro 1 MW Peak Über- bzw. Unterschreitung die Zielerreichung um 5%-Punkte reduziert/erhöht, gedeckelt mit maximal 120%.

b) ESG-Berichterstattung

Inhaltliches und organisatorisches Umsetzungskonzept für die neue ESG-Berichterstattung und unternehmensweite Implementierung.

Jedes Teilziel des Umweltziels ist mit der Hälfte der Zielkategorie gewichtet.

Das Teilziel wurde zu 100% erreicht.

4. Bauprojektziel (Gewicht 20% des Jahresziels):

a) Projekt „Süderweiterung“ (Gewicht 15%) Einhaltung des Projektplans in Bezug auf Kosten und Baufortschritt und Planfreigabe für das neue Verteil-Logistikzentrum für die Süderweiterung

b) Fertigstellung und Inbetriebnahme der E-Schnellladetankstelle (Gewicht 5%)

Für die Zielerreichung dieses Teilziels 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 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 100% erreicht. Das Jahresziel ist mit 50% der Gesamtbonifikation gewichtet, somit beträgt der Bonus für das Jahresziel 50% des Grundgehalts aus 2024, das sind € 226.089,99.

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 108% erreicht.

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

Als Produktivitätsziel für 2024 wurde eine EBITDA-Marge von 41,4% vereinbart; tatsächlich betrug die EBITDA-Marge in 2024 42,0%.

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 100% 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 von 100% erfüllt.

Insgesamt beträgt der Auszahlungsanspruch auf eine erfolgsabhängige Vergütung für die Erreichung der Jahresziele für 2024 € 226.089,99 und für die Erreichung der Langfristziele 2022 – 2024 € 431.597,67, welche auch die bisher nicht ausbezahlten Langfristboni für 2022 und 2023 in Höhe von jeweils 25% der Grundvergütung enthalten.

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 36. 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
Konzernergebnis (Veränderung in%)	+108,72%	+1.840,91%	+147,23%	+126,99%
Veränderung Konzernergebnis absolut	(€ -75,7 Mio. auf € 6,6 Mio.)	(€ 6,6 Mio. auf € 128,1 Mio.)	(€ 128,1 Mio. auf € 188,6 Mio.)	(€ 188,8 Mio. auf € 239,5 Mio.)
Gesamtvergütung des Vorstandes	-5,39%	+14,44%	+95%	-15,12%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte ¹⁾	+4,04%	+9,81%	16,81%	+4,27%

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 (Beträge in TEUR)	Jahr	Ruhebezug	Gesamtbezug
Dr. Gerhard Kastelic	2024	244	244
	2023	224	224
	2022	209	209
	2021	202	202
Dr. Franz Kotrba	2024	239	239
	2023	219	219
	2022	204	204
	2021	198	198
Engelberger Karin (Witwe von DI Otto Engelberger)	2024	98	98
	2023	90	90
	2022	84	84
	2021	81	81

B. Vergütungsbericht für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Vergütung der Aufsichtsräte 2024

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 2024 gemäß dem Verbraucherpreisindex für den Vorsitzenden von € 21.800 auf € 22.600, für die Vorsitzendenstellvertreter von € 18.600 auf € 19.300 und für einfache Mitglieder von € 14.200 auf € 14.700 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 2024 ausbezahlt wurden, ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Beträge in TEUR	2024		
	Sitzungsgelder	Jahresvergütung	Gesamtvergütung
Bespolka Lars	6,0	19,4	25,4
Brandtmayer Sonja, Mag.	3,6	14,8	18,4
Höllinger Susanne, Mag. PhDr.	6,6	19,4	26,0
Kirschner Ewald, Ing.	7,8	22,7	30,5
Paierl Herbert, Dipl.Ing.	4,2	14,8	19,0
Pernsteiner Manfred, Mag., M.A.	3,0	14,8	17,8
Rest Karin, Dr., MBA	6,6	14,8	21,4
Schucht Boris	3,0	14,8	17,8
Starsich Gerhard, Mag.	4,8	14,8	19,6
Zipperer Karin, Mag.	3,0	14,8	17,8
Gesamtergebnis	48,6	165,1	213,7