

Vergütungspolitik

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

Der Aufsichtsrat hat auf Vorschlag des Präsidial- und Personalausschusses, in seiner Funktion als Vergütungsausschuss gemäß Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex, nachfolgende Vergütungspolitik gemäß § 78a AktG beschlossen:

A. Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands

I. Präambel

Der Aufsichtsrat legt in dieser Vergütungspolitik die Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder fest. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht entsprechend diesem Beschluss in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und zu der für diese Aufgabe marktüblichen Vergütung. Sie setzt insbesondere langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmenswertsteigerung und fördert die Geschäftsstrategie und die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft, wie durch die massive Wertsteigerung des Unternehmens untermauert.

Die Vergütung des Vorstandes beinhaltet:

- feste Vergütungsbestandteile (Grundgehalt einschließlich Pensionsaufwendungen und Sachbezüge)
- jährliche erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile
- langfristige erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern, werden neben jährlichen Zielen (Jahresziele) auch längerfristige Ziele (Langfristziele) vereinbart. Neben finanziellen Zielen enthält die Vergütungspolitik für die erfolgsabhängige Entlohnung auch nichtfinanzielle Ziele, welche die Geschäftsstrategie fördern.

Die Ziele der Flughafen Wien AG leiten sich unter anderem aus der 2023 beschlossenen integrierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie ab, welche sich in folgende fünf strategische Stoßrichtungen gliedert: 1) Wirtschaftliche Weiterentwicklung, 2) Kernkompetenzen ausbauen, 3) Neue Arbeitswelt, 4) Produktivität steigern und 5) offensive Nachhaltigkeitspolitik.

II. Grundgehalt

Das Grundgehalt wird so bemessen, dass es die wachstumsorientierte Geschäftsstrategie, die langfristige positive Entwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit unterstützt.

Für die Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Situation der Gesellschaft sowie die übliche Vergütungshöhe bei vergleichbaren Unternehmen berücksichtigt. Die Vorstandsvergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen

Niveau. Das konkrete Grundgehalt der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat (Präsidial- und Personalausschuss) nach Maßgabe der Qualifikation, des Aufgabenbereichs sowie der Leistung des Vorstandsmitglieds marktkonform vertraglich vereinbart.

III. Erfolgsabhängige Vergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten neben dem Grundgehalt eine leistungs- bzw. erfolgsorientierte Prämie („**erfolgsabhängige Vergütung**“).

Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aktuell aus einer jährlichen Komponente, die sich am Ergebnis bzw. im jeweiligen Geschäftsjahr zu erreichenden Parametern bemisst, sowie einer längerfristigen Komponente, der mehrjährige Zielsetzungen zugrunde liegen.

Die jährliche erfolgsabhängige Vergütung beträgt bis zu 50% des Jahresbrutto-Grundgehalts im jeweiligen Geschäftsjahr. Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung beträgt ebenso bis zu 50% der Jahresbrutto-Grundgehälter innerhalb der Leistungsperiode. Insgesamt beträgt die erfolgsabhängige Vergütung daher max. 100% des Jahresbrutto-Grundgehalts.

Die Zielvereinbarungen mit dem Vorstand für die erfolgsabhängige Vergütung liegen in der Kompetenz des Präsidial- und Personalausschusses, der nach der notwendigen Vereinbarung mit dem Vorstand die Zielvereinbarung für die jeweilige Leistungsperiode im Einklang mit der Vergütungspolitik beschließt.

Die erfolgsabhängige Vergütung zielt auf Ausgewogenheit zwischen kurzfristiger Zielerreichung, langfristigem Erfolg und nachhaltiger Wertschöpfung ab und incentiviert damit eine ausgewogene und erfolgsorientierte Unternehmenspolitik.

Zur Förderung der Erreichung der finanziellen Ziele können insbesondere aber nicht ausschließlich die Verbesserung der wesentlichen Finanzkennzahlen wie Umsatz, EBITDA, EBIT, Periodenergebnis, aber auch die Dividendenpolitik oder vergleichbare Kriterien vereinbart werden.

Als Kriterien für die jährliche variable Vergütung kommen sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele, einschließlich ökologischer, sozialer oder Governance-Ziele sowie qualitative Ziele wie z.B. die planmäßige Umsetzung von Bauprojekten oder die Passagierzufriedenheit, in Frage.

Die Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in die Unternehmensstrategie ermöglicht eine wertsteigernde und nachhaltige Unternehmensentwicklung im Sinne aller Interessensgruppen. Die Vergütungspolitik fördert über die Festsetzung finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien für die erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder das Handeln im Sinne der ganzheitlichen Unternehmensentwicklung.

Der Präsidial- und Personalausschuss kann mit dem Vorstand Nachhaltigkeitsziele sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen erfolgsabhängigen Leistungsvergütung vereinbaren und dabei insbesondere auch ESG-Kriterien berücksichtigen, welche die langfristige Entwicklung des Unternehmens fördern und die sich insbesondere, aber nicht ausschließlich, aus den Themengebieten Klimawandel & Umwelt (z.B. Ressourcenverbrauch, Energieeffizienz, nachhaltige Standortentwicklung etc.), Auswirkungen auf Stakeholder (z.B. Arbeitssicherheit, betroffene Gemeinden, Kunden etc.) und Governance (z.B. Antikorruption, nachhaltige Beschaffung, Datenschutz etc.) ableiten können.

Die konkreten Leistungskriterien legt der Präsidial- und Personalausschuss jährlich zu Beginn des Geschäftsjahres fest. Über die konkrete Auswahl und Anwendung der Nachhaltigkeitskriterien wird im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres, in welchem die Auszahlung stattfindet, berichtet. Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses, der nichtfinanziellen Berichterstattung der Flughafen Wien AG und sonstiger geeigneter Dokumentation.

Für alle Ziele gilt, dass bei der Auswertung der Zielerreichung Abschlüsse für die Untererfüllung des Zielwertes einschließlich einer Untergrenze, bzw. Zuschüsse für die Übererfüllung einschließlich einer Obergrenze vereinbart werden können. Die Übererfüllung eines Teilzieles kann das Unter-erreichen eines anderen Teilzieles kompensieren. Die Gewichtung der einzelnen Ziele obliegt dem Präsidial- und Personalausschuss.

Der Anstellungsvertrag mit den Vorständen sieht weiters vor, dass: „Sollte sich nach Auszahlung einer erfolgsabhängigen Vergütung herausstellen, dass diese auf der Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurde, das Vorstandsmitglied verpflichtet ist, die erfolgsabhängige Vergütung insoweit zurückzuerstatten, als es auf Grundlage der richtiggestellten Daten überhöhte Zahlungen erhalten hat.“

a. Jährliche variable Vergütung (bis zu 50% des Jahresbrutto-Grundgehalts)

Der Präsidial- und Personalausschuss vereinbart jeweils zu Beginn des Geschäftsjahres die Ziele für das laufende Geschäftsjahr mit dem Vorstand.

Der Präsidial- und Personalausschuss stellt hierbei sicher, dass die jährliche variable Vergütung die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert, indem er ambitionierte finanzielle Leistungsziele festlegt und einen entsprechenden Leistungsanreiz zur Steigerung der Profitabilität der Gesellschaft setzt.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde etwa das

- Erreichen eines bestimmten EBIT-Wertes (Ertragsziel),
- ein Sozialziel in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheit,
- ein Umweltziel in Bezug auf ein Umsetzungskonzept für die neue ESG Berichterstattung und unternehmensweite Implementierung sowie ein
- Bauprojektziel in Bezug auf das Projekt „Terminal Süderweiterung“ vereinbart,

wobei es Abschlüsse für die Untererfüllung des Zielwertes gibt, einschließlich einer Untergrenze, ab der keine jährliche erfolgsabhängige Vergütung gebührt. Die Obergrenze ergibt sich aus der Deckelung der jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung mit maximal 50% des Jahresbrutto-Grundgehalts.

Sofern es im Interesse der Gesellschaft vom Präsidial- und Personalausschuss für sinnvoll erachtet wird, wird er in den Folgejahren ergänzende oder andere Erfolgsparameter mit dem Vorstand vereinbaren, die den eingangs genannten Prinzipien entsprechen.

Weiters behält sich der Präsidial- und Personalausschuss vor, für den Fall unvorhersehbarer Entwicklungen sachgerecht Anpassungen vorzunehmen.

b. Langfristige variable Vergütung (bis zu 50% des Jahresbrutto-Grundgehalts jedes Jahres innerhalb der Leistungsperiode)

Die langfristige variable Vergütung fördert die Geschäftsstrategie und langfristig positive Entwicklung der Gesellschaft, indem sie Anreize setzt, eine langfristig positive finanzielle wie nicht-finanzielle Geschäftsentwicklung sicherzustellen und die Erfüllung strategisch bedeutender, operativer Ziele incentiviert.

Die langfristigen Ziele werden aktuell über einen Zeitraum von drei Jahren anhand mehrerer gewichteter Kriterien berechnet. Für die Langfristperiode von 2025 bis 2028 wurden etwa folgende Kriterien zwischen Vorstand und Präsidial- und Personalausschuss vereinbart:

- **Dividendenziel**

Der Aufsichtsrat definiert eine Ausschüttungsquote für die vollständige Zielerreichung. Für die Unter- bzw. Übererfüllung werden Abschlüsse bzw. Zuschüsse vereinbart, die Zielerreichung ist

mit maximal 120% gedeckelt, einschließlich einer Untergrenze ab der der Bonusteil zur Gänze entfällt.

- **Produktivitätsziel**

Der Aufsichtsrat vereinbart als Zielwert für die Zielerreichung eine zu erreichende EBITDA-Marge. Pro Prozentpunkt höherer/niedrigerer EBITDA Marge steigt die Zielerreichung um 10 Prozentpunkte, wobei die Zielerreichung mit insgesamt 120% gedeckelt ist. Sinkt die Zielerreichung unter 50% entfällt der Bonus zur Gänze.

- **Qualitätsziel**

Die Zielerreichung hängt vom Ergebnis der jährlich von ACI (Airports Council International) durchgeführten ASQ Passagierzufriedenheitsumfrage ab. Für die Unter- bzw. Übererfüllung werden Abschläge bzw. Zuschläge vereinbart, die Zielerreichung ist mit maximal 120% gedeckelt.

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

Sofern es im Interesse der Gesellschaft vom Präsidial- und Personalausschuss für sinnvoll oder notwendig erachtet wird, wird er ergänzende, abgeänderte oder andere geeignete Erfolgsparameter mit dem Vorstand vereinbaren, die den eingangs beschriebenen Kriterien entsprechen.

Bei Zielerreichung im Geschäftsjahr innerhalb der Leistungsperiode wird dem Vorstandsmitglied jährlich ein Akonto-Betrag in Höhe der Hälfte der langfristigen variablen Vergütung ausbezahlt. Die restlichen Zahlungen sind aufgeschoben und erfolgen am Ende der Leistungsperiode bzw. ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, Akonto-Zahlungen soweit zurückzuerstatten, als diese unter Berücksichtigung der Zielerreichung über die gesamte Leistungsperiode nicht zustehen.

Der Vorstand erhält keine aktienbezogene Vergütung.

IV. Sonstige Vorteile

Den Vorstandsmitgliedern werden folgende sonstige Vorteile gewährt, die sicherstellen, dass die Gesamtvergütung marktüblich und kompetitiv ist.

Zusatzpensionssystem

Die Gesellschaft zahlt zugunsten der Vorstandsmitglieder einen adäquaten und angemessenen Betrag, der derzeit 15% der Jahresvergütung (Grundgehalt zuzüglich erfolgsabhängige Vergütung) entspricht, in eine Pensionskasse ein (beitragsorientierte Pensionskassenzusage). Diese Beiträge sind unverfallbar. Ab Erreichen des 65. Lebensjahres steht dem Vorstandsmitglied ein Wahlrecht zu, diesen Betrag anstelle der Einzahlung in eine Pensionskasse als zusätzlichen laufenden Bezug zu erhalten.

Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall

Im Fall der Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit gewährt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied die Fortzahlung des Grundgehalts in dem für Angestellte gebührenden gesetzlichen Ausmaß.

Zuschuss zum Krankengeld

Gebührt Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung, gebührt an Stelle der Fortzahlung des Grundgehalts für diese Zeiträume ein Zuschuss zum Krankengeld in Höhe der Differenz zwischen dem Krankengeld und dem Grundgehalt für die Dauer von 6 Monaten.

Dienstwagen

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Dienstwagen der gehobenen Mittelklasse samt Fahrer. Der Dienstwagen darf auch für Fahrten vom Wohn- oder Urlaubsort zum Dienstort und zurück sowie für private Zwecke genutzt werden. Die steuerlichen Hinzurechnungsbeträge sind vom Vorstand zu tragen.

Die Kosten des Betriebes des Dienstwagens werden von der Gesellschaft getragen.

Die Gesellschaft schließt neben der gesetzlichen Haftpflichtversicherung auch eine Vollkaskoversicherung sowie eine Insassenschutzversicherung mit angemessener Deckung ab.

Zielwert für die Dauer der Benützung des Dienstwagens vor einer Neuanschaffung sind 4 Jahre.

Versicherungen

Die Gesellschaft hat zugunsten der Vorstandsmitglieder als versicherte Personen eine Rechtsschutz- und D&O sowie eine Unfallversicherung abgeschlossen, deren Kosten jeweils die Gesellschaft trägt. Die Deckungssumme der D&O-Versicherung wird marktkonform unter Berücksichtigung der Größe und Risiken der Gesellschaft bestimmt. Für die Unfallversicherung gilt als Richtgröße eine Deckungssumme von zwei Jahresbrutto-Grundgehältern. Sofern es der Präsidial- und Personalausschuss für sachgerecht hält, kann die Gesellschaft weitere marktübliche Versicherungsdeckungen zu angemessenen Konditionen zugunsten der Vorstandsmitglieder abschließen.

Dienstreisen

Dienstlich erworbene Meilen von Vielfliegerprogrammen können auch privat genutzt werden.

Urlaub

Es besteht ein jährlicher Urlaubsanspruch von derzeit 36 Werktagen. Der Personal- und Präsidialausschuss kann sachgerechte Anpassungen vornehmen.

V. Angaben zur Dauer und Beendigung der Vorstandsverträge

Die aktuellen Vorstandsverträge wurden für die gesetzlich höchstzulässige Bestellsdauer von 5 Jahren abgeschlossen und enden am 30.09.2025. Mit Beschluss des Aufsichtsrats wurden die Vorstandsmitglieder für eine weitere Periode wiederbestellt. Der neue Vorstandsvertrag von Dr. Günther Ofner beginnt am 1.10.2025 und endet am 30.09.2028, ohne dass es einer Kündigung Bedarf. Der neue Vorstandsvertrag von Mag. Julian Jäger beginnt am 1.10.2025 und endet am 30.09.2030, ohne dass es einer Kündigung Bedarf. Durch Beschluss des Aufsichtsrats, der spätestens am 30.09.2027 gefasst werden kann, kann die fünf Jahres Periode auf drei Jahre verkürzt werden. Darüber hinaus können die Vorstandsmitglieder nach den Bestimmungen des Aktiengesetzes abberufen werden.

Im Falle einer wirksamen vorzeitigen Abberufung als Vorstandsmitglied, sind gemäß Regel 27a Österreichischer Corporate Governance Kodex Entschädigungsansprüche, sofern solche bestehen, mit einem Höchstbetrag von maximal 24 Monatsentgelten begrenzt. Bei Beendigung des Vorstandsvertrages, aus welchem Grund auch immer, stehen keine Abfertigungsansprüche zu.

VI. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Der Aufsichtsrat hat bei der Erstellung der Vergütungspolitik berücksichtigt, dass die Arbeitnehmer der Gesellschaft über die Mitarbeiterprivatstiftung maßgeblich an der Gesellschaft beteiligt sind und somit ein Interesse an der nachhaltigen Steigerung des Shareholder Value durch Gewinnausschüttungen und eine ambitionierte Geschäftsentwicklung haben, die sich im Aktienkurs niederschlägt. Die Vergütungspolitik dient somit auch dazu, die Interessen der Arbeitnehmer mit jenen der Vorstandsmitglieder anzugleichen.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das durchschnittliche Gehaltsniveau der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt und durch die entsprechenden Regelungen der Vorstandsgehälter darauf geachtet, dass die Vorstandsgehälter, wie die Gehälter der Arbeitnehmer, marktkonform sind und in einem sozial verträglichen Verhältnis zueinander stehen.

VII. Abweichen von der Vergütungspolitik

Von dieser Vergütungspolitik kann unter außergewöhnlichen Umständen vorübergehend abgewichen werden. Allfällige Abweichungen von der Vergütungspolitik einschließlich einer Erläuterung der Art der außergewöhnlichen Umstände, sind der Hauptversammlung zu berichten.

Als außergewöhnliche Umstände gelten:

- Der unvorhergesehene Rücktritt oder die Abberufung aus wichtigem Grund eines Vorstandsmitgliedes, wenn die gleichwertige Nachbesetzung des Postens im Rahmen dieser Vergütungspolitik nicht möglich erscheint und der Gesellschaft ein Schaden hieraus droht. Abgewichen werden kann diesfalls von den Punkten II. und III. dieser Vergütungspolitik.
- Die Änderung der Grundlagen der Berechnung eines nicht-finanziellen Leistungskriteriums, sodass die Zielerfüllung nicht mehr bestimmt werden kann, wenn hierdurch die Gesellschaft rechtsgeschäftlich verpflichtet ist, sich mit dem Vorstandsmitglied auf ein gleichwertiges Ersatzkriterium zu einigen. Abgewichen werden kann diesfalls von der Festlegung des jeweiligen nicht-finanziellen Leistungskriteriums, einschließlich der entsprechenden Zielvereinbarung.

VIII. Festlegung und Überprüfung der Vergütungspolitik und Umgang mit Interessenkonflikten

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss hat den Entwurf der Vergütungspolitik der Gesellschaft unter Hinzuziehung anerkannter Berater erstellt. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss legt hierbei insbesondere Wert auf eine marktkonforme Vergütung und berücksichtigt die Vergütungssysteme vergleichbarer Unternehmen.

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss überprüft jährlich die Zielerreichung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf die erfolgsabhängige Vergütung und berücksichtigt diese bei der Festlegung neuer Zielvereinbarungen.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten dürfen Vorstandsmitglieder ohne vorherige ausdrückliche Genehmigung des Aufsichtsrats weder eine andere geschäftliche Tätigkeit, selbständig oder unselbständig ausüben, oder sich an einem anderem Unternehmen direkt oder indirekt beteiligen, ausgenommen die Beteiligung im Rahmen der Veranlagung persönlichen Vermögens ohne Möglichkeit einer unternehmerischen Einflussnahme, oder eine andere Tätigkeit ausüben, die nach Auffassung des Aufsichtsrats für die Interessen der Gesellschaft nachteilig sein könnte. Ein etwaiger persönlicher Interessenkonflikt ist von jedem Vorstandsmitglied unverzüglich offenzulegen.

B. Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats

In der 34. ordentlichen Hauptversammlung der Flughafen Wien AG am 27.05.2022 wurde von der Hauptversammlung auch für die Folgejahre – sofern eine künftige Hauptversammlung nichts anderes beschließt – folgende Vergütung für den Aufsichtsrat beschlossen:

- für den/die Vorsitzende(n) € 20.000
- für den/die stellvertretende(n) Vorsitzende(n) € 17.000
- für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats € 13.000

und für die Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen ein Anwesenheitsentgelt von € 600 pro Mitglied und besuchter Sitzung.

Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats nicht während des ganzen Geschäftsjahrs dem Organ angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung aliquot (berechnet auf Monatsbasis). Die Grundvergütungen werden quartalsweise ausbezahlt.

Die genannten Beträge sind wertgesichert nachdem von der Statistik Austria verlautbarten Verbraucherpreisindex 2020 (Basisjahr 2020) oder einen an seine Stelle tretenden Index. Als Bezugsgröße dient die für den Monat Mai 2022 errechnete Indexzahl. Die Beträge werden nach Berechnung der Wertsicherung gemäß Verbraucherpreisindex jeweils auf den nächsten ganzen Hundert-Euro-Betrag aufgerundet.

Die Inhalte des Beschlusses der Hauptversammlung vom 27.05.2022 über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates werden in diese Vergütungspolitik übernommen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in die für die Vorstandsmitglieder abgeschlossene D&O Versicherung sowie in die Strafrechtsschutzversicherung einbezogen.