

Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates 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 VORSTANDES

I. Präambel

Der Aufsichtsrat legt in dieser Vergütungspolitik die Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder fest. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung stehen und langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.

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.

II. Grundgehalt

Während der Laufzeit des bis 30.09.2020 abgeschlossenen Dienstvertrages ist mit den Vorstandsmitgliedern ein nach dem Verbraucherpreisindex angepasstes Grundgehalt vereinbart. Dieses wurde vom Aufsichtsrat (Präsidial- und Personalausschuss) nach Maßgabe der Qualifikation, des Aufgabenbereichs sowie der Leistung des Vorstandsmitgliedes marktkonform vereinbart.

Während des bis 30.09.2020 laufenden Dienstvertrages wird jedem Vorstandsmitglied ein mit dem VPI wertgesichertes Jahresbrutto-Grundgehalt von EUR 348.384,68 gewährt.

Entsprechend des neuen, für 5 Jahre geschlossenen Dienstvertrages, wird ab 01.10.2020 bis 30.09.2025 jedem Vorstandsmitglied ein Brutto-Grundgehalt von EUR 356.000 gewährt (VPI-wertgesichert). Seit Beginn der Kurzarbeit im Unternehmen hat der Vorstand ebenfalls auf 10% seines Bezugs verzichtet.

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 des jeweiligen Geschäftsjahres 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 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 Abstimmung 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.

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 dieses Geschäftsjahr mit dem Vorstand. Für das Geschäftsjahr 2020 wurde angesichts der krisenbedingten Verkehrsbeschränkungen die Umsetzung eines Sparprogramms sowie die Reduktion der Investitionen mit klar definierten Zielwerten vereinbart, wobei es Abschläge 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. Da die Gesellschaft beabsichtigt, Unterstützungsleistungen aus dem Notfallfonds der Bundesregierung zu beanspruchen, wird die Bonusauszahlung 2020 den Richtlinien entsprechend auf 50 % der erreichbaren Bonuszahlung für 2019 reduziert. 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 (zB das Konzernperiodenergebnis als Zielwert).

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

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

Die langfristigen Ziele werden aktuell über einen Zeitraum von drei Jahren anhand mehrerer gewichteter Kriterien berechnet. Für die bis 2021 laufende Langfristperiode wurden folgende Kriterien zwischen Vorstand und Präsidial- und Personalausschuss vereinbart:

» **Liquiditätssicherung (Gewicht 33 1/3%)**

Der Aufsichtsrat vereinbart für die Sicherung der Liquidität des Unternehmens einen ambitionierten Zielwert der jeweils zum Ende des Geschäftsjahres 2020 und 2021 vorliegen muss, wobei eine Unter-

schreitung zu einer Bonusreduktion führt, einschließlich einer Untergrenze ab der der Bonusteil zur Gänze entfällt.

» **Fertigstellung Terminal 2 Sanierung im Kosten- und Zeitplan (Gewicht 33 1/3%)**

Dieses operative Ziel ist zu 100% erfüllt, wenn die Terminal 2 Sanierung im Kosten- und Zeitplan erfolgt, wobei der ursprüngliche Kosten- und Zeitplan coronabedingt angepasst wurde. Für Zeit- bzw. Kostenüberschreitungen hat der Aufsichtsrat entsprechende Abschläge – bis zum Entfall des Bonus - vereinbart.

» **Sanierungsziel (Gewicht 33 1/3%)**

Der Aufsichtsrat vereinbart die Erarbeitung und Umsetzung eines Einsparungs- und Effizienzsteigerungsprogramms inklusive Organisationsstraffung und Vorlage an den Aufsichtsrat samt detailliertem Umsetzungsplan.

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.

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

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 (wie zB EBITDA Marge, Dividende, Bewertung Servicequalität, etc).

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

Zugunsten der Vorstandsmitglieder zahlt die Gesellschaft einen Betrag, der 15% der Jahresvergütung (Grundgehalt zuzüglich erfolgsabhängige Vergütung) entspricht, in eine Pensionskasse ein (beitragsorientierte Pensionskassenzusage). Diese Beiträge sind unverfallbar.

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 Dienort 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.

Dienstreisen

Dienstlich erworbene Meilen von Vielfliegerprogrammen können auch privat genutzt werden.

Urlaub

Es besteht ein jährlicher Urlaubsanspruch von 36 Werktagen.

V. Angaben zur Dauer und Beendigung der Vorstandsverträge

Die aktuellen Vorstandsverträge wurden für die gesetzlich höchstzulässige Bestattungsdauer von 5 Jahren abgeschlossen.

Der ab 01.10.2020 beginnende neue Vorstandsvertrag beider derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder endet am 30.09.2025. Durch Beschluss des Aufsichtsrates, der spätestens am 30.09.2022 gefasst werden kann, kann die 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 entsprechende Deckelungen 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

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss erarbeitet einen Entwurf der Vergütungspolitik der Gesellschaft unter Hinzuziehung anerkannter Vergütungs- bzw Rechtsberater. 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. Besonderes Augenmerk wird hierbei auf die Festlegung ambitionierter Ziele im Einklang mit der Geschäftsstrategie gelegt.

B. VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DIE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

In der 28. ordentlichen Hauptversammlung der Flughafen Wien AG am 31.05.2016 wurde von der Hauptversammlung auch für die Folgejahre – sofern eine künftige Hauptversammlung nichts anderes beschließt – folgende Vergütung für den Aufsichtsrat beschlossen:

- » für den Vorsitzenden _____ EUR 16.200
- » für den stellvertretenden Vorsitzenden _____ EUR 13.500
- » für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats _____ EUR 10.800

und für die Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen ein Anwesenheitsentgelt von EUR 500 pro Mitglied und besuchter Sitzung.

Die Inhalte des Beschlusses der Hauptversammlung vom 31.05.2016 über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates werden in diese Vergütungspolitik übernommen.

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 _____ EUR 20.000,--
- » für die/den stellvertretenden Vorsitzenden _____ EUR 17.000,--
- » für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats _____ EUR 13.000,--

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.

Für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats wird ein Sitzungsgeld von EUR 600,- pro Mitglied und besuchter Sitzung festgelegt.

Die oben genannten Beträge sind wertgesichert nachdem von der Statistik Austria verlautbarte 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.