

Vergütungsbericht 2022

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



Diesem Vergütungsbericht, der vom Aufsichtsrat am 24.3.2023 gemäß § 78c AktG für das Geschäftsjahr 2022 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 https://www.viennaairport.com/unternehmen/investor_relations/hauptversammlung abrufbar.

A. Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstands

1. Einleitung

Das Jahr 2022 war nach wie vor von den Unsicherheiten der Auswirkungen der ausklingenden Corona Pandemie auf den Flugverkehr und den Folgen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine geprägt. Trotz dieses schwierigen Umfeldes hat sich die Luftfahrt am Standort Wien besonders rasch von den negativen Folgen der Corona Pandemie erholt und konnte wieder ein starkes Passagierwachstum in der Flughafen Wien Gruppe von 129,3% auf rund 30,1 Mio Passagiere verzeichnen. Damit konnten rund 76% des Passagierniveaus von 2019 erreicht werden, in dem noch 39,5 Mio Passagiere im Konzern abgefertigt werden konnten. Im Vergleich zu 2021 stieg der Umsatz 2022 um 70,2% auf € 692,7 Mio., das Konzern-EBIT verbesserte sich von € 20,0 Mio. 2021 auf 167,2 Mio. 2022, das Nettoergebnis stieg nach 2021 von € 6,6 Mio. wieder deutlich auf € 128,1 Mio. 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 nach der erfolgreichen Krisenbewältigung der Corona Jahre bei der Festlegung des Jahreszieles 2022 und der Langfristziele für die Periode 2022 bis 2024 neue Schwerpunkte gesetzt und neben wirtschaftlichen Zielen insbesondere auch ein Sozial- und Umweltziel sowie ein Bauprojektziel für das aufgeschobene Projekt „Süderweiterung Terminal 3“ beschlossen.

Wie bereits im Jahr 2021 hat der Vorstand bis zum Ende der Kurzarbeit für die Belegschaft bis 31.03.2022 auch seinerseits die laufenden Bezüge freiwillig im gleichen Ausmaß gekürzt.

2. Grundzüge der Vergütungspolitik

Mitglieder des Vorstands waren 2022 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			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fixvergütung	348	332	305	374	348	332	305	374
Kurzfristige Vergütung	225	129	114	116	225	129	114	116
Langfristige Vergütung	118	43	57	55	118	43	57	55
Zwischensumme	692	504	477	545	692	504	477	545
Sachbezüge	9	12	12	6	9	9	9	9
Gesamtbezug	700	515	488	551	700	512	485	554

Darstellung der geschuldeten und gewährten Vergütung:

Aufgrund der Inanspruchnahme von Fördermitteln der öffentlichen Hand war die Auszahlung der variablen Gehaltsbestandteile in den Jahren 2021 (für 2020) und 2022 (für 2021) mit 50% des 2019 ausbezahlten Betrages begrenzt.

Beträge in TEUR	Mag. Jäger				Dr. Ofner			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Grundgehalt	348	332	305	374	348	332	305	374
Sachbezüge	9	12	12	6	9	9	9	9
Pensionskassenbeiträge	104	78	71	82	104	78	71	82
Zwischensumme	461	422	388	461	461	419	385	464
Jahresbonus	174	141	183	195	174	141	183	195
50% d. Langfristbonus für Gj	57	79	87	98	57	79	87	98
50% d. Langfr. nach Ablauf Periode	83	79	87	98	83	79	87	98
Zwischensumme	314	299	357	390	314	299	357	390
Summe	775	720	745	851	775	717	742	854
Auszahlung VJ Bonus	343	172	172	172	343	172	172	172
Anteil fix	59%	59%	52%	54%	59%	58%	52%	54%
Anteil variabel	41%	41%	48%	46%	41%	42%	48%	46%

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. Der Vorstand hat 2022 bis zum Ende der Kurzarbeit im Unternehmen bis 31.03.2022 als Solidarbeitrag ebenfalls auf 20% des Bruttogehalts verzichtet. Weiters

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

hat der Vorstand für sich selbst die dienstvertragliche Fixbezugsanpassung für das Jahr 2021 angesichts der Corona Krise ausgesetzt. Das – coronabedingt bis 31.03.2022 reduzierte – Grundgehalt im Jahr 2022 betrug für jedes Vorstandsmitglied EUR 373.648,89 brutto. Als Basis für die Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung wurde das vertraglich fixierte Grundgehalt festgelegt, das für das Jahr 2022 EUR 390.149,17 ergibt. 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.

Jahresziele 2022

1. Ertragsziel – EBIT 2022: Gewicht 60% des Jahreszieles 2022:
Bei Erreichen eines positiven EBITs von € 40,7 Mio. ergibt sich eine Zielerreichung von 100%. Pro € 5 Mio. Abweichung nach oben oder unten, ergibt sich eine um 10 Punkte höhere / niedrigere Zielerreichung, wobei als Maximum 120% erreicht werden können, sinkt das erzielte EBIT unter null, so entfällt dieser Bonusteil zur Gänze. Das Ziel wurde zu 120% erreicht.
2. Sozialziel in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheit (Gewicht 13 1/3% des Jahresziels):
Das Ziel beinhaltet die Umsetzung folgender Maßnahmen im Jahr 2022: Aktualisierung der Arbeitsplatzevaluierung, Neustrukturierung und Nachbesetzung der Sicherheitsfachkräfte bei den Präventivdiensten, Optimierung der Unfallmeldungen und Erstversorgung am Arbeitsplatz und Implementierung in Schulungsmaßnahmen und in die interne Kommunikation, Implementierung eines Kennzahlensystems zur besseren Steuerung der Zielerreichung, Erhebung der Beinahe-Unfälle und Aufarbeitung der Umstände bzw. Umsetzung in Maßnahmenplanung und in die Nachschulung der Führungskräfte. Das Ziel wurde zu 100% erreicht.
3. Umweltziel in Bezug auf eine CO2 Reduktion (Gewicht 13 1/3% des Jahresziels):
 - a) Erweiterung der Eigenproduktion von elektrischem Strom aus Photovoltaik auf rund 27 MW Peak sowie
 - b) Schaffung der notwendigen Voraussetzungen im Jahr 2022 für die Erreichung des CO2 neutralen Flughafenbetriebs ab 2023Das Ziel wurde zu 100% erreicht.
4. Bauprojektziel in Bezug auf das aufgeschobene Projekt „Süderweiterung“ (Gewicht 13 1/3% des Jahresziels):
Vorlage eines begründeten Entscheidungsantrags an den Aufsichtsrat bezüglich der weiteren Vorgangsweise beim Projekt „Süderweiterung“ im Jahr 2022.
Das Ziel 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 und 3 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 2022, das sind € 195.074,58.

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 Ziel wurde zu 110% erreicht.

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

Das Erreichen des Ausgangswerts der EBITDA-Marge für 2022 laut Budget von 30,8% ergibt eine Zielerreichung von 100%; 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. Das Ziel wurde zu 120% 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 Ziel 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 insgesamt 100% erreicht.

Insgesamt beträgt der Anspruch auf eine erfolgsabhängige Vergütung für die Erreichung der Jahresziele für 2022 € 195.074,58 und für die Erreichung der Langfristziele 2022-2024 € 195.074,58, wovon 50%, das sind € 97.537,29 in 2023 und die restlichen 50% nach Ablauf der Langfristperiode ausbezahlt werden.

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- Rechtsschutz- 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 Vorstands, des wirtschaftlichen Erfolges der Gesellschaft sowie der Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Basis Vollzeitäquivalent stellt sich wie folgt dar:

	2020	2021	2022
Konzernergebnis (Veränderung in %)	-143,11%	108,72%	1.840,91%
Veränderung Konzernergebnis absolut	(€ 175,7 Mio. auf € -75,75 Mio.)	(€ -75,7 Mio. auf € 6,6 Mio.)	(€ 6,6 Mio. auf € 128,1 Mio.)
Gesamtvergütung des Vorstands	-27,19%	-5,39%	14,44%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte ¹⁾	-16,04%	+4,04%	+9,81%

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 Vorstands Hrn. DI Engelberger.

Die jährlichen Pensionsleistungen sind in nachfolgend dargestellt:

Ehemaliges Vorstandsmitglied		
Beträge in TEUR	Jahr	Ruhebezug
Dr. Gerhard Kastelic	2022	209
	2021	202
	2020	200
Dr. Franz Kotrba	2022	204
	2021	198
	2020	195
Engelberger Karin (Witwe von DI Otto Engelberger)	2022	84
	2021	81
	2020	80

B. Vergütungsbericht für die Mitglieder des Aufsichtsrats

1. Vergütung der Aufsichtsräte 2022

Die Vergütung der Aufsichtsräte umfasst 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 und ein einheitliches Sitzungsgeld in Höhe von € 600 für jede abgehaltene Sitzung, an der das jeweilige Aufsichtsratsmitglied teilgenommen hat. Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder erhalten weder eine jährliche Fixvergütung noch Sitzungsgelder. Die oben genannten Beträge sind wertgesichert nachdem 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. In der 34. ordentlichen Hauptversammlung der Flughafen Wien AG am 27. Mai 2022 wurde eine Änderung der Auszahlungsmodalitäten beschlossen. Bislang wurde die Fixvergütung erst im Folgejahr an die Aufsichtsratsmitglieder ausbezahlt. In der 34. Hauptversammlung wurde eine quartalsweise Ausbezahlung der Fixvergütung im jeweiligen Jahr beschlossen. Die Sitzungsgelder werden wie bisher im Anschluss an die Sitzung ausbezahlt. Die Systemumstellung führt dazu, dass 2022 sowohl die Fixvergütung für 2021 als auch für 2022 ausbezahlt wurde.

Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats nicht während des ganzen Geschäftsjahrs dem Organ angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung aliquot (berechnet auf Monatsbasis). Die Aufsichtsratsmitglieder sind in die bestehende D&O Versicherung einbezogen.

Eine Übersicht über die gewährte Fixvergütung und der Sitzungsgelder, die im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt wurden, ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Aufsichtsratsvergütungen	2022			davon Auszahlung der Jahresvergütung für 2021
	Sitzungsgelder	Jahresvergütung	Gesamtvergütung	
Beträge in TEUR				
Bespolka Lars	6,4	26,2	32,6	10,8
Höllinger Susanne, Mag. PhDr.	8,2	34,4	42,6	16,2
Kirschner Ewald, Ing.	10,0	32,3	42,3	13,5
Müller Ralph, Dr.	1,1	16,1	17,2	10,8
Paierl Herbert, Dipl.Ing.	4,7	23,8	28,5	10,8
Pernsteiner Manfred, Mag., M.A.	4,1	23,8	27,9	10,8
Rest Karin, Dr., MBA	7,0	23,8	30,8	10,8
Ruttenstorfer Wolfgang, Mag.Dr.	4,1	20,4	24,5	13,5
Schucht Boris	4,1	23,8	27,9	10,8
Starsich Gerhard, Mag.	4,7	23,8	28,5	10,8
Steßl Sonja, Mag.	3,0	7,7	10,7	-
Zipperer Karin, Mag.	3,0	7,7	10,7	-
	60,4	263,8	324,2	118,8