



Vergütungsbericht 2020

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

www.viennaairport.com

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben gemäß § 78c AktG einen Vergütungsbericht zu erstellen. Dieser hat einen umfassenden Überblick über die im Lauf des letzten Geschäftsjahrs den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstandes im Rahmen der Vergütungspolitik gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten.

Diesem Vergütungsbericht liegt die Vergütungspolitik zu Grunde, die in der 32. Hauptversammlung am 04. September 2020 mit einer Zustimmung von 92,65% des anwesenden Grundkapitals beschlossen wurde. Die Vergütungspolitik ist für alle Interessenten auf der Homepage der Gesellschaft unter:

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

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Aufsichtsrat am 11. Juni 2021 beschlossen.

A. Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstandes

1. Einleitung

Die Corona-Pandemie hat die Luftfahrt besonders schwer getroffen und führte zu weltweiten, umfassenden Flug- und Einreisebeschränkungen sowie zur behördlichen Schließung von Geschäften und Gaststätten. Die zahlreichen Reisebeschränkungen führten zu einem drastischen Passagierrückgang im Ausmaß von 75,3% am Standort Wien auf nur 7,8 Mio. Passagieren im Jahr 2020 im Vergleich zu 31,7 Mio. Passagieren in 2019. Damit verbunden war ein Umsatzrückgang um 61,1% was zu einem Konzernverlust nach Minderheiten in Höhe von € 72,8 Mio. führte. Der Vorstand hat zu Beginn der Krise umgehend mit der Einleitung von Gegenmaßnahmen begonnen und ein umfangreiches Kosteneinsparungs- und Sanierungsprogramm gestartet. Dies umfasste unter anderem eine deutliche Reduktion der Investitionen, eine nachhaltige Senkung der Kosten, eine Anpassung des Personalstandes über natürliche Abgänge sowie eine Steigerung der Produktivität mit dem Ziel die Liquidität des Unternehmens zu sichern. Weiters werden die staatlichen Hilfen wie die Kurzarbeit in Anspruch genommen bzw. insbesondere der Fixkostenzuschuss beantragt.

Der Präsidial- und Personalausschuss hat ebenfalls auf diese Herausforderungen für das Unternehmen reagiert und hat eine sachgerechte Anpassung der Jahresziele für 2020 und der Langfristziele 2019-2021 vorgenommen, um den geänderten Umstände Rechnung zu tragen. Zudem hat der Vorstand im Zuge der für die Belegschaft vereinbarten Kurzarbeit auch seinerseits die laufenden Bezüge freiwillig im gleichen Ausmaß gekürzt. Die neue Bonusbemessungsgrundlage wurde auch mit diesem gekürzten Jahresbruttobezug festgelegt.

Weiters gilt, dass aufgrund der Inanspruchnahme von Fördermitteln der öffentlichen Hand die Auszahlung der variablen Gehaltsbestandteile im Jahr 2020 mit 50% jenes Betrages begrenzt ist, der 2019 ausgezahlt wurde.

2. Grundzüge der Vergütungspolitik

Im abgelaufenen Geschäftsjahr waren ausschließlich Herr Dr. Günther Ofner und Herr Mag. Julian Jäger Mitglieder des Vorstandes. Die Zielvereinbarung und insbesondere die Kriterien

für die Gewährung der erfolgsabhängigen Vergütung werden vom Präsidial- und Personal-
ausschuss 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 eine leistungs- bzw. erfolgs-
orientierte Prämie („erfolgsabhängige Vergütung“). Die erfolgsabhängige Vergütung ist mit
maximal 100% des Jahresbrutto-Grundgehalts gedeckelt und besteht aus

- » einer jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung (=Jahresziel) und beträgt bis zu 50% des Jah-
resbrutto-Grundgehalts im jeweiligen Geschäftsjahr und
- » einer langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (=Langfristziel), der mehrjährige Zielset-
zungen zugrunde liegen, und beträgt bis zu 50% der Jahresbrutto-Grundgehälter innerhalb
der Leistungsperiode.

3. Darstellung der Gesamtvergütung des Vorstandes¹

Die Mitglieder des Vorstandes der Flughafen Wien AG erhielten für ihre Tätigkeit als Vor-
stand 2020 und 2019 folgende Vergütungen (Auszahlungen):

Beträge in TEUR	MAG. JÄGER		DR. OFNER	
	2019	2020	2019	2020
Fixvergütung	348	332	348	332
Kurzfristige Vergütung	225	129	225	129
Langfristige Vergütung	118	43	118	43
Zwischensumme	692	504	692	504
Sachbezüge	9	9	9	9
Gesamtbezug	700	513	700	512

→ Darstellung der geschuldeten und gewährten Vergütung:

Beträge in TEUR	MAG. JÄGER		DR. OFNER	
	2019	2020	2019	2020
Grundgehalt	348	332	348	332
Sachbezüge	9	9	9	9
Pensionskassenbeiträge	104	78	104	78
Zwischensumme	461	419	461	419
Jahresbonus	174	141	174	141
50% d. Langfristbonus für Gj	57	79	57	79
50% d. Langfr. nach Ablauf Periode ^{*)}	57	79	57	79
Zwischensumme	289	299	289	299
Summe	750	718	750	717
Auszahlung VJ Bonus	343	172	343	172
Anteil fix	61%	58%	61%	58%
Anteil variabel	39%	42%	39%	42%

^{*)} unter der Voraussetzung einer späteren Zielerreichung

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

Grundgehalt und Gehaltsverzicht während der Kurzarbeit

Das Grundgehalt (=Fixbezug) wurde nach Maßgabe der Qualifikation, des Aufgabenbereichs sowie der Leistung des Vorstandsmitgliedes marktkonform vereinbart und wird in 14 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Seit Beginn der Kurzarbeit im Unternehmen hat der Vorstand ebenfalls freiwillig auf Teile seines Bezugs verzichtet. Seit Beginn der Kurzarbeit am 16.3.2020 bis 30.09.2020 betrug der Verzicht 10% des Bruttogehalts, von 1.10.2020 bis 31.01.2021 15% und seit 1.2.2021 beträgt der Verzicht 20%. Die Sonderzahlungen wurden jeweils zu 100% ausbezahlt. Das coronabedingt reduzierte Grundgehalt betrug im Geschäftsjahr 2020 für jedes Vorstandsmitglied € 331.988,27 brutto (VPI-wertgesichert) und ist auch die Basis für die Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung.

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 in 2020 in Höhe von € 261,60 enthalten.

Pensionskassenbeiträge

Zugunsten der Vorstandsmitglieder werden 15% des Gesamtbezugs in eine Pensionskasse einbezahlt.

Jahresziel 2020

Als Jahresziel für 2020 wurde einerseits die Umsetzung eines Sparprogrammes vereinbart, wobei eine Verfehlung des Sparprogrammes um € 5 Mio jeweils eine Bonus-Reduktion um 10 Prozentpunkte bewirkt, und bei einer Verfehlung um mehr als € 25 Mio. der Bonusanteil zur Gänze entfällt (50 % des Jahresbonus).

Die Zielerreichung dieses Teils des Jahresziels beträgt 70%.

Weiters wurde eine Reduktion der Investitionen im Geschäftsjahr 2020 vereinbart, wobei eine Überschreitung um jeweils € 10 Mio. eine Bonus-Reduktion um 10 Prozentpunkte bewirkt, bei einer Überschreitung von mehr als € 50 Mio. entfällt der Bonusanteil zur Gänze (50% des Jahresbonus).

Die Zielerreichung dafür beträgt 100%.

Die Jahresziele wurden somit mit einem Zielerreichungsgrad von insgesamt 85% erreicht. Das Jahresziel ist mit 50% der Gesamtbonifikation gewichtet, somit beträgt der Bonus für das Jahresziel 42,5% des (reduzierten) Grundgehalts aus 2020, das sind € 141.095,01.

Langfristziele 2020-2021

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 Vor-

rang vor anderen Zielen und erfordert Maßnahmen, die im Widerspruch zu einer kurzfristigen Ergebnisverbesserung stehen.

Unter Berücksichtigung dieser Faktoren hat der Präsidial- und Personalausschuss folgende Langfristziele für 2020 und 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 Zeit 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 Kenntnisaufnahme 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 und 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. Dies ergäbe für 2020 einen Auszahlungsanspruch im Folgejahr in Höhe von 23,75% des Grundgehalts aus 2020, das sind € 78.847,21.

Insgesamt würde der Auszahlungsanspruch auf eine erfolgsabhängige Vergütung (Jahresziel und Langfristziel) für die Erreichung der Ziele in 2020 im Folgejahr € 219.942,23 betragen. Weitere 50% der erfolgsabhängigen Vergütung werden erst nach Ablauf der Langfristperiode bei Erreichung der Ziele ausbezahlt.

Auszahlungssperre wegen Inanspruchnahme von Notfallhilfen

Da das Unternehmen Notfallhilfen des Bundes in Anspruch nimmt, ist tatsächlich die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung mit 50% der Summe beschränkt ist, die 2019 ausbezahlt wurde. Es wurden daher je Vorstand aus dem Auszahlungsanspruch der erfolgsabhängigen Vergütung 2019 nur € 171.708,99 in 2020 ausbezahlt. Der restliche Auszahlungsanspruch der erfolgsabhängigen Vergütung 2019 von insgesamt € 117.450,29 werden, unter der Voraussetzung der entsprechenden Zielerreichung, in Höhe von € 59.966,82 entweder nach Wiederaufnahme

einer Dividendenzahlung, oder wenn das früher eintritt, bei Beendigung des Dienstverhältnisses, jedenfalls aber nicht vor Ablauf der Auszahlungssperre gemäß Bundes-Notfallfonds ausbezahlt. Die restlichen € 57.483,47 werden am Ende der Langfristperiode (2022) ausbezahlt.

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, stehen keine Abfertigungsansprüche aus der betrieblichen Vorsorgekasse 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:

	Veränderung 2019 zu 2020
Konzernergebnis nach Minderheiten	-145,81%
Gesamtbezug des Vorstandes ¹⁾	-26,84%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte ²⁾	-16,04%

1) Die Gesamtvergütung 2019 enthält die vollständige Auszahlung der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung

2) 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
Tabelle für die Jahre 2020 und 2019 dargestellt:

Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder						
	Dr. Gerhard Kastelic		Dr. Franz Kotrba		Engelberger Karin Witwe von DI Otto Engelberger	
Beträge in TEUR	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Ruhebezug	195	200	191	195	78	80
Nachzahlung Vorjahre	24		23			
Gesamtbezug	219	200	214	195	79	80

B. Vergütungsbericht für die Mitglieder des Aufsichtsrates

Vergütung der Aufsichtsräte 2020

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 ab April 2020 weder eine jährliche Fixvergütung noch Sitzungsgelder. Die Aufsichtsratsmitglieder sind in die bestehende D&O Versicherung einbezogen. Die Fixvergütung wird den Mitgliedern des Aufsichtsrates erst nach Abschluss des Geschäftsjahres ausbezahlt, sodass im Geschäftsjahr 2020 die Fixvergütung für 2019 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 2020 ausbezahlt wurden, ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Aufsichtsratsvergütung in TEUR						
Aufsichtsratsmitglied	2020			2019		
	Fixver- gütung	Sitzungs- gelder	Gesamt- vergü- tung	Fixver- gütung	Sitzungs- gelder	Gesamt- vergü- tung
Mag. PhDr. Susanne Höllinger	7,2	3,5	10,7		2,0	2,0
Mag. Bettina Glatz-Kremsner	16,2	3,5	19,7	15,3	6,0	21,3
Ing. Ewald Kirschner	13,5	4,5	18,0	14,4	7,5	21,9
Dr. Wolfgang Ruttenstorfer	13,5	4,5	18,0	13,5	6,0	19,5
Dr. Karin Rest	10,8	4,5	15,3	10,8	4,5	15,3
Mag. Gerhard Starsich	10,8	3,5	14,3	10,8	2,0	12,8
Mag. Robert Lasshofer	10,8	3,5	14,3	10,8	2,0	12,8
DI Herbert Paierl	10,8	3,5	14,3	10,8	2,5	13,3
Mag. (FH) Werner Kerschl	10,8	2,5	13,3	10,8	3,0	13,8
Lars Bespolka	10,8	3,5	14,3	10,8	3,5	14,3
Mag. Manfred Pernsteiner M.A.		1,0	1,0			
Mag. Richard Grasl				9,6		9,6
Thomas Faulhuber		2,0	2,0		6,0	6,0
David John		1,0	1,0		3,0	3,0
Thomas Schäffer		2,0	2,0		5,0	5,0
Heinz Strauby		1,5	1,5		3,5	3,5
Herbert Frank		1,0	1,0		3,5	3,5
Summe	115,2	45,5	160,7	117,6	60,0	177,6