

Fraport AG
Frankfurt Airport Services Worldwide

Frankfurt am Main

ISIN DE0005773303

Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung

Wir laden die Aktionärinnen und Aktionäre unserer Gesellschaft hiermit herzlich zur **ordentlichen Hauptversammlung** der Fraport AG ein, die am **Dienstag, dem 28. Mai 2024, um 10.00 Uhr (MESZ)**, im Congress Center des Sheraton Frankfurt Airport Hotel & Conference Center, Hugo-Eckener-Ring 15, 60549 Frankfurt am Main, als Präsenzveranstaltung stattfindet.

I. Tagesordnung

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses, des gebilligten Konzern-Abschlusses, des zusammengefassten Lageberichts der Gesellschaft und des Konzerns für das Geschäftsjahr 2023, des Berichts des Aufsichtsrats und des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben der §§ 289a und 315a Handelsgesetzbuch (HGB)**

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und Konzern-Abschluss gemäß § 172 AktG am 15. März 2024 gebilligt; der Jahresabschluss ist damit festgestellt. Die Hauptversammlung hat zu diesem Tagesordnungspunkt 1 deshalb keinen Beschluss zu fassen.

Die Unterlagen zu Tagesordnungspunkt 1 sind über die Internetseite www.fraport.com/hauptversammlung zugänglich und werden auch in der Hauptversammlung ausliegen.

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2023**

Im abgelaufenen Geschäftsjahr konnte die Fraport AG ein positives Jahresergebnis erzielen. Da die Fraport AG als Flughafenbetreiber in besonderem Maße von den Folgen der COVID-19-Pandemie betroffen war und gleichzeitig weiterhin in hohem Umfang Investitionen in den Ausbau der Kapazitäten getätigt werden, hat der Vorstand der Fraport AG nach ausführlicher Prüfung vorgeschlagen, für das Geschäftsjahr 2023 den gesamten Bilanzgewinn in andere

Rücklagen einzustellen. Nach eingehender Abwägung hat sich der Aufsichtsrat diesem Vorschlag angeschlossen.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn der Fraport AG für das Geschäftsjahr 2023 in Höhe von € 164.600.000,00 vollständig in andere Gewinnrücklagen einzustellen.

3. Beschlussfassung über die Entlastung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen. Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands entscheiden zu lassen.

Zur Entlastung stehen die folgenden im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands an:

3.1 Dr. Stefan Schulte (Vorsitzender des Vorstands)

3.2 Anke Giesen

3.3 Julia Kranenberg

3.4 Dr. Pierre Dominique Prümm

3.5 Prof. Dr. Matthias Zieschang

4. Beschlussfassung über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen. Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats entscheiden zu lassen.

Zur Entlastung stehen die folgenden im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats an:

4.1 Michael Boddenberg (Vorsitzender des Aufsichtsrats)

4.2 Mathias Venema (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)

4.3 Devrim Arslan

- 4.4 Karina Becker-Lienemann (seit 23. Mai 2023)
- 4.5 Dr. Bastian Bergerhoff
- 4.6 Hakan Bölükmese
- 4.7 Ines Born (bis 23. Mai 2023 und seit 4. August 2023)
- 4.8 Hakan Cicek (bis 23. Mai 2023)
- 4.9 Kathrin Dahnke (seit 23. Mai 2023)
- 4.10 Peter Feldmann (bis 23. Mai 2023)
- 4.11 Peter Gerber (bis 31. Januar 2023)
- 4.12 Dr. Margarete Haase
- 4.13 Harry Hohmeister (seit 23. Mai 2023)
- 4.14 Mike Josef (seit 23. Mai 2023)
- 4.15 Frank-Peter Kaufmann
- 4.16 Sidar Kaya (seit 23. Mai 2023)
- 4.17 Dr. Ulrich Kipper (bis 23. Mai 2023)
- 4.18 Lothar Klemm
- 4.19 Karin Knappe
- 4.20 Felix Kreutel (seit 23. Mai 2023)
- 4.21 Ramona Lindner (bis 23. Mai 2023)
- 4.22 Michael Odenwald (bis 23. Mai 2023)
- 4.23 Matthias Pöschko
- 4.24 Qadeer Rana (bis 4. Januar 2023)
- 4.25 Sonja Wärntges
- 4.26 Prof. Dr.-Ing. Katja Windt

4.27 Özgür Yalcinkaya (seit 23. Mai 2023)

5. Bestellung des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Finanz- und Prüfungsausschusses vor:

Die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, wird zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 gewählt.

Der Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats hat gemäß Artikel 16 Abs. 2 Unterabs. 3 der EU-Abschlussprüferverordnung erklärt, dass seine Empfehlungen frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte sind und ihm keine Beschränkung im Hinblick auf die Auswahl eines bestimmten Abschlussprüfers oder einer bestimmten Prüfungsgesellschaft (Artikel 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung) auferlegt wurde.

6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Nach § 120a Absatz 1 Aktiengesetz (AktG) beschließt die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Die Hauptversammlung der Fraport AG hat einen solchen Beschluss zuletzt am 26. Mai 2020 gefasst, so dass turnusmäßig eine erneute Beschlussfassung erforderlich ist. Im Rahmen der turnusmäßigen Vorlage des Vergütungssystems an die ordentliche Hauptversammlung 2024 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder überprüft.

Nachdem sich das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in den vergangenen Jahren, auch in Zeiten großer Herausforderungen, bewährt hat, waren nach Einschätzung des Aufsichtsrats keine grundlegenden Anpassungen, sondern nur punktuelle Änderungen erforderlich. Die Anpassungen im überprüften neugefassten Vorstandsvergütungssystem betreffen im Wesentlichen die folgenden Aspekte: In dem vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 15. März 2024 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 beschlossenen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Fraport AG wurden insbesondere Änderungen in den Leistungskriterien zur Bemessung des langfristig variablen Vergütungsbestandteils vorgenommen mit dem Ziel einer weiteren Förderung der Nachhaltigkeitsstrategie der Fraport AG. Bei der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (Performance Share Plan) wurden die bisherigen Leistungskriterien hierfür um messbare und strategieabgeleitete Nachhaltigkeitsziele erweitert sowie die

maximale Zielerreichung der Leistungskriterien unter dem Performance Share Plan auf 180 % und entsprechend auch der maximale Auszahlungsbetrag je Tranche auf eine marktübliche Obergrenze (Cap) von 180 % des individuellen Zielbetrags angehoben. Die Möglichkeit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen in der kurzfristig erfolgsabhängigen Vergütung (Tantieme) im Rahmen der Modifier bleibt bestehen. Ferner soll nach dem angepassten Vorstandsvergütungssystem aus Gründen der Flexibilität neu bestellten Vorstandsmitgliedern die Wahl zwischen einer Versorgungszusage oder einem Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge in bar gewährt werden.

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung seines Präsidialausschusses – vor, das vom Aufsichtsrat am 15. März 2024 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Fraport AG zu billigen.

Das Vergütungssystem in seiner vom Aufsichtsrat am 15. März 2024 beschlossenen Fassung – einschließlich eines Überblicks über die wesentlichen Änderungen – ist im Anschluss an die Tagesordnung im Abschnitt II. „Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Fraport AG“ abgedruckt und von der Einberufung der Hauptversammlung an über unsere Internetseite unter www.fraport.com/hauptversammlung zugänglich. Ferner wird das Vergütungssystem auch in der Hauptversammlung ausliegen.

7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften haben jährlich einen Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG zu erstellen und der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorzulegen. In Umsetzung dieser Regelungen haben Vorstand und Aufsichtsrat einen Bericht über die im Geschäftsjahr 2023 jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung erstellt. Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer der Fraport AG daraufhin geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1, 2 AktG gemacht wurden. Darüberhinausgehend erfolgte auch eine inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht der Fraport AG für das Geschäftsjahr 2023 zu billigen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 und der Vermerk über dessen Prüfung durch den Abschlussprüfer sind im Anschluss an die Tagesordnungspunkte unter „III. Vergü-

tungsbericht für das Geschäftsjahr 2023“ abgedruckt und über die Internetseite der Gesellschaft unter www.fraport.com/hauptversammlung zugänglich. Ferner wird der Vergütungsbericht auch in der Hauptversammlung ausliegen.

8. Beschlussfassung über eine Änderung von § 15 Abs. 2 Satz 4 der Satzung

Durch das Gesetz zur Finanzierung von zukunftssicheren Investitionen (Zukunftsförderungsgesetz - ZuFinG) wurde § 123 Abs. 4 Satz 2 des Aktiengesetzes dahingehend geändert, dass sich der Nachweis des Anteilsbesitzes für die Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung nicht wie bisher auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung beziehen muss, sondern auf den Geschäftsschluss des 22. Tages vor der Hauptversammlung. Die Gesetzesänderung erfolgte ausschließlich zur Angleichung an die Definition des Nachweisstichtags gemäß Artikel 1 Nummer 7 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 der Kommission vom 3. September 2018 zur Festlegung von Mindestanforderungen zur Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie 2007/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf die Identifizierung der Aktionäre, die Informationsübermittlung und die Erleichterung der Ausübung der Aktionärsrechte. Eine materielle Änderung der Frist ist hiermit nicht verbunden.

Zur Angleichung an den geänderten Gesetzeswortlaut soll § 15 Abs. 2 Satz 4 der Satzung angepasst werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, wie folgt zu beschließen:

§ 15 Abs. 2 Satz 4 der Satzung der Gesellschaft wird wie folgt neu gefasst:

„Der besondere Nachweis des Anteilsbesitzes hat sich auf den im Aktiengesetz hierfür vorgesehenen Zeitpunkt zu beziehen.“

II. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Fraport AG

(zu Punkt 6 der Tagesordnung)

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder leistet einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und Förderung der langfristigen Entwicklung der Fraport AG. Die Höhe der Vergütung wird an die Erreichung wesentlicher Konzernziele – insbesondere

das nachhaltige Wachstum in Frankfurt am Main und international sowie die Steigerung der Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit – gekoppelt. Zusätzlich zu den Kennzahlen der finanziellen Entwicklung misst sich die Fraport AG an der Entwicklung nicht-finanzieller Leistungskriterien, die ebenfalls für den langfristigen Unternehmenserfolg wesentlich sind. Durch die damit verbundenen Anreize werden die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden und der weiteren Stakeholder im Sinne einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung verknüpft.

Das Vergütungssystem verfolgt ferner das Ziel, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Leistung und ihrem jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten. Dabei hat der Aufsichtsrat auf die Durchgängigkeit des Vergütungssystems zu dem des oberen Führungskreises geachtet. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass alle Entscheidungsträger die gleichen Ziele verfolgen und auf konsistente Weise zur strategischen Weiterentwicklung der Fraport AG beitragen. Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28.04.2022.

Zur Überprüfung der Entwicklung des Vergütungssystems und der Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird regelmäßig ein externer Vergütungsberater hinzugezogen. Bei dem Berater wird auf die Unabhängigkeit von Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Festlegung der Vorstandsvergütung an den folgenden Grundsätzen:

Förderung der Unternehmensstrategie

- Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie, indem auf den Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert und diese mit anspruchsvollen jährlichen und mehrjährigen Zielsetzungen versehen werden.

Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholderinteressen

- Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder. Der überwiegende Teil der erfolgsabhängigen Vergütung knüpft an den Erfolg des Fraport-Konzerns und der Fraport-Aktie an. Zusätzlich verpflichtet sich

der Vorstand, Fraport-Aktien während seiner Bestellung zu erwerben und dauerhaft zu halten.

Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

- Das Vergütungssystem incentiviert eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Fraport AG. Vor diesem Hintergrund wird die erfolgsabhängige Vergütung überwiegend auf einer mehrjährigen Basis bemessen. Auch Nachhaltigkeitsziele sowie weitere nicht-finanzielle Zielsetzungen fließen zur Unterstützung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei der Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung ein.

Pay for Performance

- Die Leistung des Vorstands wird angemessen berücksichtigt und vergütet, indem adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten Verwendung finden und die erfolgsabhängige Vergütung zwischen Null und einer betragsmäßigen Obergrenze (Cap) schwanken kann.

Angemessenheit

- Die Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung wird in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens festgelegt. Zusätzlich wird auf die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen sowie auf die vertikale Angemessenheit zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft geachtet.

Durchgängigkeit des Vergütungssystems

- Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass das Vergütungssystem des Vorstands und das des oberen Führungskreises gleichgerichtete Anreize setzt, einheitliche Ziele verfolgt und gemeinsam die langfristige Konzernstrategie vorantreibt.

Wettbewerbersvergleich

- Es werden Anreize zur langfristigen Outperformance am Kapitalmarkt gesetzt, indem eine relative Erfolgsmessung gegenüber den Unternehmen des MDAX in der Langfristvergütung vorgenommen wird.

Compliance und Marktüblichkeit

- Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt sowie eine Konformität mit den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sichergestellt.

2. Veränderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem

Das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hatte auf der Hauptversammlung am 26. Mai 2020 eine hohe Zustimmung von 94,2 % erhalten. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung. Vor diesem Hintergrund hat sich der Präsidialausschuss in Vorbereitung für den Aufsichtsrat im vergangenen Geschäftsjahr mit der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung befasst und wenig Handlungsbedarf identifiziert. Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung vor, das überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Fraport AG gemäß § 120a Abs. 1 AktG zu billigen.

Das neue System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der Fraport AG ab dem 1. Januar 2025 wirksam werden. Vergütungsansprüche für Zeiten vor dem 1. Januar 2025, einschließlich solcher aus den bislang einschlägigen Regelungen zur erfolgsabhängigen Vergütung, richten sich weiterhin nach den diesen jeweils zugrunde liegenden vertraglichen Regelungen.

Die wesentlichen Veränderungen des neuen Vergütungssystems lassen sich wie folgt zusammenfassen und zielen insbesondere darauf ab, die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Fraport Konzerns zu incentivieren.

Aspekt	Änderung	Begründung
Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • In der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (Performance Share Plan) werden messbare und strategieabgeleitete Nachhaltigkeitsziele als Leistungskriterium mit einer Gewichtung von 20 % eingeführt • Im Modifier der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (Tantieme) bleibt die Möglichkeit bestehen, ebenfalls Nachhaltigkeitsziele zu berücksichtigen 	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkere Incentivierung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Fraport AG
Cap	<ul style="list-style-type: none"> • Die maximale Zielerreichung und Auszahlung des Performance Share Plans wird von 150 % auf 180 % des individuellen Zielbetrags angehoben • Die Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG bleibt in ihrer absoluten Höhe hingegen unverändert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anhebung auf ein marktübliches Cap in der langfristigen variablen Vergütung • Stärkere Incentivierung einer Zielübererfüllung
Flexibilität	<ul style="list-style-type: none"> • Neu eingetretenen Vorstandsmitgliedern kann statt einer Versorgungszusage ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge gewährt werden, das 40 % der individuellen Grundvergütung nicht überschreitet • Der Aufsichtsrat behält sich vor, die Vergleichsgruppe für den relativen TSR für zukünftige Zusagen anzupassen, sofern er die Unternehmen im MDAX nicht mehr als geeignete Vergleichsgruppe für die Fraport AG beurteilt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität und Vereinfachung der Vergütungsregelungen

3. Das Vergütungssystem im Überblick

Die folgende Übersicht fasst die Bestandteile des Vergütungssystems zusammen und stellt zur besseren Vergleichbarkeit auch die wesentlichen Änderungen zum Vergütungssystem 2020 dar:

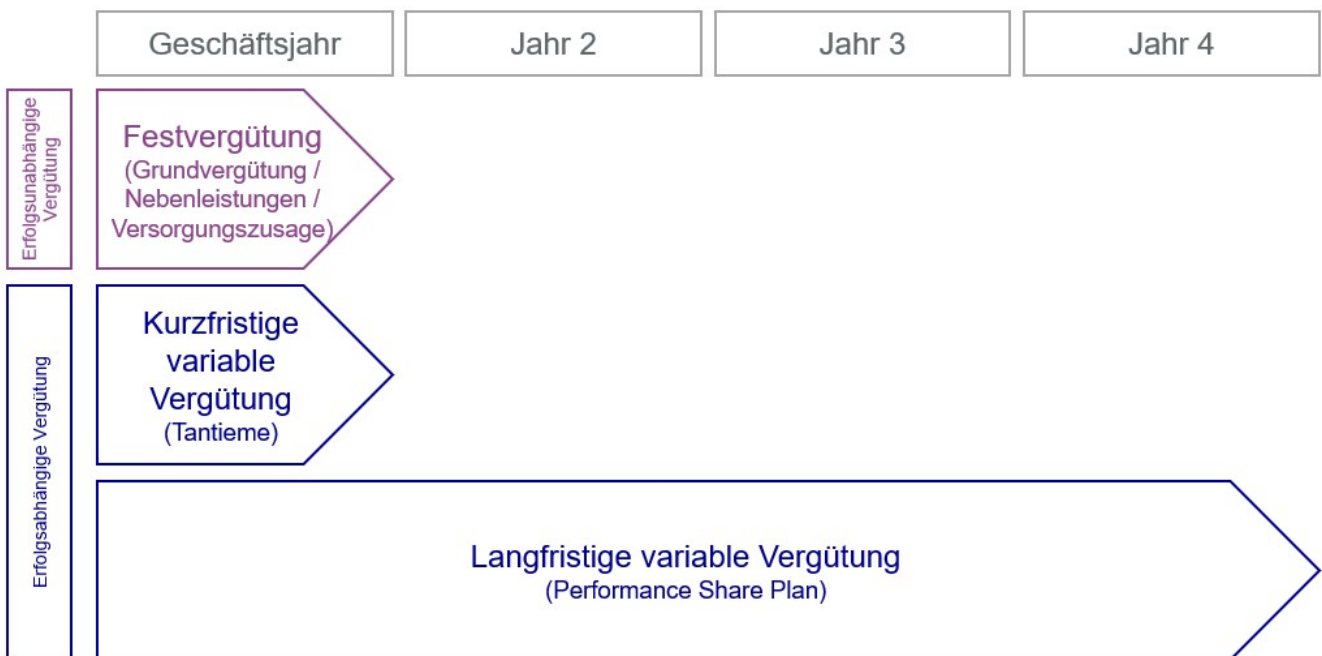
Element	Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2025	Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2025
Erfolgsunabhängige Komponenten		
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> – Fixe Grundvergütung – Regelmäßige Angemessenheitsprüfung 	<ul style="list-style-type: none"> – Fixe Grundvergütung – Regelmäßige Angemessenheitsprüfung
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Privatnutzung eines Dienstwagens – Fraport VIP-Services & Parkplatz – Unfallversicherung & Manager-Check Up – Zuschuss zur Kranken- & Rentenversicherung – Für Neueintritte: Übernahme von Umzugskosten oder Ausgleichszahlungen für beim Vorarbeitgeber verfallene Vergütungszusagen 	<ul style="list-style-type: none"> – Privatnutzung eines Dienstwagens – Fraport VIP-Services & Parkplatz – Unfallversicherung & Manager-Check Up – Zuschuss zur Kranken- und Rentenversicherung
Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> – Jährlicher Beitrag in Höhe von 40 % der Jahresbruttogrundvergütung zum Aufbau von Versorgungskapital (Beitragsorientierte Versorgungszusage) – Variable Verzinsung des Beitragskontos, mindestens 3 % p.a – Alternativ auch Versorgungsentgelt in Höhe von bis zu 40 % der Jahresbruttogrundvergütung 	<ul style="list-style-type: none"> – Jährlicher Beitrag in Höhe von 40 % der Jahresbruttogrundvergütung zum Aufbau von Versorgungskapital (Beitragsorientierte Versorgungszusage) – Variable Verzinsung des Beitragskontos, mindestens 3 % p.a
Erfolgsabhängige Komponenten		
Kurzfristige Performance abhängige Vergütung (Tantieme)	<ul style="list-style-type: none"> – Plantyp: Zielbonus – Performance-Periode: 1 Jahr – Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 60 %: EBITDA – 40 %: ROFRA – Modifier (0,9 - 1,1) zur Beurteilung der kollektiven Leistung des Vorstands sowie optional von ESG-Zielen – Begrenzung: 150 % des Zielbetrags 	<ul style="list-style-type: none"> – Plantyp: Zielbonus – Performance-Periode: 1 Jahr – Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 60 %: EBITDA – 40 %: ROFRA – Modifier (0,9 - 1,1) zur Beurteilung der kollektiven Leistung des Vorstands sowie von ESG-Zielen – Begrenzung: 150 % des Zielbetrags
Langfristige Performance abhängige Vergütung (PSP)	<ul style="list-style-type: none"> – Plantyp: Performance Share Plan – Performance-Periode: 4 Jahre – Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 50 %: EPS – 30 %: Relativer TSR – 20 %: Nachhaltigkeitsziele – ESG – Begrenzung: 180 % des Zielbetrags 	<ul style="list-style-type: none"> – Plantyp: Performance Share Plan – Performance-Periode: 4 Jahre – Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 70 %: EPS – 30 %: Relativer TSR gegen den MDAX – Begrenzung: 150 % des Zielbetrags
Sonstige Vereinbarungen		
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> – Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung 	<ul style="list-style-type: none"> – Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung
Aktienkauf- und -halteverpflichtung	<ul style="list-style-type: none"> – Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der Fraport AG mindestens in Höhe einer Jahresbruttogrundvergütung innerhalb von 5 Jahren 	<ul style="list-style-type: none"> – Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der Fraport AG in Höhe einer Jahresbruttogrundvergütung innerhalb von 5 Jahren
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsvorsitzender: 3.000.000 € – Ordentliches Mitglied: 2.200.000 € 	<ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsvorsitzender: 3.000.000 € – Ordentliches Mitglied: 2.200.000 €

Die Bestandteile des Vergütungssystems, Anteil an der Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

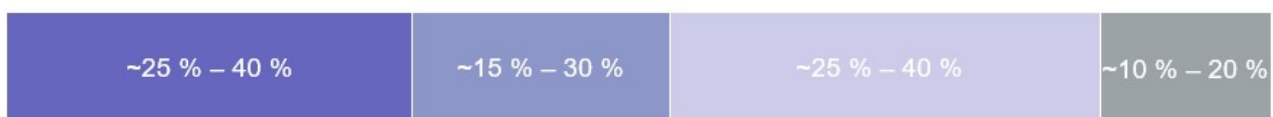
Die feste, erfolgsunabhängige Vergütungskomponente besteht aus der Grundvergütung, Sach- und sonstigen Bezügen (den Nebenleistungen) sowie einer Versorgungszusage.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütungskomponente besteht aus einem kurzfristigen variablen Bestandteil in Form einer Tantieme sowie einem langfristigen variablen Bestandteil in Form eines Performance Share Plans. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzungen für die variable Vergütung anspruchsvoll und ambitioniert sind.



Die Summe der einzelnen Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile können dabei je nach Vorstandsmitglied wie folgt gewichtet sein (Annahme einer 100 % Zielerreichung für die variablen Vergütungsbestandteile):

Übersicht über die Anteile der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung



■ Grundvergütung ■ Tantieme ■ Performance Share Plan ■ Betriebliche Altersversorgung

Als zusätzliche erfolgsunabhängige Komponente des Vergütungssystems werden Nebenleistungen mit einem Aufwand in Höhe von 5 % bis 15 % der Grundvergütung gewährt. Sollten neu eingetretenen Vorstandsmitgliedern nachweislich verfallene Vergütungsansprüche gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber oder vorübergehende Umzugs- und Wohnungskosten erstattet werden, so kann der Aufwand für Nebenleistungen im Einzelfall auch höher liegen.

Bei der Vergütungsstruktur wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. So wird der Fokus auf die gesetzlich geforderte langfristige und nachhaltige Entwicklung der Fraport AG gerichtet, gleichzeitig werden jedoch auch die operativen jährlichen Ziele verfolgt.

4. Betragsmäßige Höchstgrenze und maximale Gesamtvergütung

Die variable Vergütung soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleisten. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung vollständig ausfallen. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung bei der Tantieme auf 150 % und beim Performance Share Plan auf 180 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungszusagen, Tantieme und Performance Share Plan festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 3.000.000 € und für die übrigen Vorstandsmitglieder 2.200.000 €. Diese Höchstgrenze bezieht sich auf die Summe der Zahlungen bzw. des Aufwands, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

5. Die Bestandteile des Vergütungssystems im Einzelnen

5.1 Erfolgsunabhängige Komponenten

5.1.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird.

5.1.2 Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält Sach- und sonstige Bezüge (Nebenleistungen). Hierzu gehört die Gewährung der privaten Inanspruchnahme der Dienstwagen mit optionaler Fahrergestellung sowie die Möglichkeit, den VIP-Service der Fraport AG unentgeltlich auch privat und in Begleitung von Familienangehörigen auf Lebenszeit in Anspruch zu nehmen. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung, die Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines Manager Check-ups im Turnus von zwei Jahren sowie die Möglichkeit, einen kostenfreien Parkplatz am Flughafen Frankfurt nach Beendigung der Vorstandstätigkeit zu nutzen. Die Vorstandsmitglieder erhalten bei freiwilliger gesetzlicher Rentenversicherung die Hälfte des Gesamtbeitrags bzw. bei nicht freiwilliger Rentenversicherung die Hälfte des bei gesetzlicher Rentenversicherung zu zahlenden Gesamtbetrages erstattet. Für die Beiträge zur freiwillig gesetzlichen beziehungsweise privaten Kranken- und Pflegeversicherung erhält jedes Vorstandsmitglied im Rahmen der gesetzlichen Regelung einen steuerfreien Arbeitgeberzuschuss. Die auf Nebenleistungen entfallenden Steuern werden zum Teil von der Fraport AG getragen. Diese Sachbezüge stehen allen Vorstandsmitgliedern in gleicher Weise zu, die Höhe und Dauer können je nach der persönlichen Situation variieren.

Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen, wie z. B. die Möglichkeit zur privaten Nutzung der dienstlichen mobilen Endgeräte sowie bei Neueintritten die Übernahme von Umzugs- und Wohnungskosten, gewähren. Sofern ein Vorstandsmitglied aufgrund seines Wechsels zur Fraport AG nachweislich Vergütungsansprüche gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber verliert, kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen und vor dem Hintergrund des erfolgreichen Rekrutierens geeigneter Kandidaten für kritische Vorstandspeditionen eine Ausgleichszahlung vorsehen.

Darüber hinaus schließt die Fraport AG für die Vorstandsmitglieder eine übliche Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung (D&O Versicherung) ab, die einen Selbstbehalt nach § 93 Absatz 2 Satz 3 AktG vorsieht.

5.1.3 Versorgungszusage

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Ein Anspruch auf Ruhegehalt entsteht grundsätzlich, wenn das Vorstandsmitglied während der Laufzeit oder mit Ablauf des Vertrags aus dem aktiven Dienst der Fraport AG ausscheidet, oder wenn während der Dauer des Vertrags eine dauernde Dienstunfähigkeit eintreten sollte. Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen Hinterbliebenenversorgung.

Seit 2012 erhalten neubestellte Vorstandsmitglieder eine Versorgungszusage auf der Basis eines beitragsorientierten Systems. Dieses sieht vor, dass nach Eintritt eines Versorgungsfalls ein einmaliges Versorgungskapital oder ein lebenslanges Ruhegehalt gezahlt wird. Der Versorgungsfall tritt mit Ablauf des Monats, in dem das 62. bzw. 65. Lebensjahr vollendet wird, oder bei dauernder Dienstunfähigkeit ein. Gleichzeitig muss das Vorstandsmitglied mit Beendigung des Dienstvertrages bei der Fraport AG ausgeschieden sein. Das Versorgungskapital baut sich auf, indem die Fraport AG jährlich 40 % der gewährten Jahresbruttogrundvergütung auf einem Versorgungskonto gutschreibt. Das am Ende des Vorjahres angesammelte Versorgungskapital verzinst sich jährlich entsprechend mit dem für die Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen in der deutschen Handelsbilanz der Fraport AG zum Ende des Vorjahres verwendeten Zinssatz gemäß § 253 Absatz 2 HGB, mindestens mit 3 % und höchstens mit 6 %. Bei Zahlung eines lebenslangen Ruhegehalts wird dieses jährlich zum 1. Januar um 1 % erhöht. Eine weitergehende Anpassung findet nicht statt. Beträgt beim Eintritt des Versorgungsfalls wegen dauernder Dienstunfähigkeit das erreichte Versorgungskapital weniger als 600.000 €, wird es von der Fraport AG auf diese Summe aufgestockt. Im Falle des Ablebens während des Bezugs von Ruhegehalt hat die Witwe beziehungsweise der Witwer Anspruch auf 60 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts, Halbweisen erhalten jeweils 10 % und Vollweisen jeweils 25 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts.

Das Ruhegehalt eines Vorstandsmitglieds, das vor 2012 in den Vorstand berufen wurde, bestimmt sich davon abweichend nach einem prozentualen Anteil einer fest vertraglich vereinbarten Bemessungsgrundlage, wobei der prozentuale Anteil mit der Bestelldauer des Vorstandsmitglieds jährlich um 2,0 %-Punkte bis auf maximal 75 % steigt. Für den Fall der Dienstunfähigkeit beträgt der Versorgungssatz mindestens 55 % des jeweiligen festen Jahresbruttogehalts beziehungsweise der vertraglich vereinbarten Bemessungsgrundlage. Im Falle des Ablebens während des Bezugs von Ruhegehalt hat die Witwe beziehungsweise der Witwer Anspruch auf 60 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts, Halbweisen erhalten jeweils 12 % und Vollweisen jeweils 20 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts. Mit Wirkung zum 1. Januar eines jeden Jahres werden die Ruhegehälter nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Belange des ehemaligen Vorstandsmitglieds und der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft angepasst. Die Anpassungsverpflichtung gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte in Deutschland.

Für Neuverträge kann statt einer Versorgungszusage ein Versorgungsentgelt in Höhe von bis zu 40 % der Jahresbruttovergütung gewährt werden.

5.2 Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile sind sowohl auf die kurzfristige als auch auf die langfristige Entwicklung der Fraport AG ausgerichtet. Dabei verfolgt der Aufsichtsrat einen konsequenten „Pay-for-Performance“-Ansatz. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente – die Tantieme – und die langfristige variable Vergütungskomponente – der Performance Share Plan – unterscheiden sich in ihrem Leistungszeitraum (Performance-Periode) und in den zur Bemessung der Auszahlung herangezogenen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien. Die Auswahl der Leistungskriterien ist dabei jeweils an der Unternehmensstrategie der Fraport AG ausgerichtet, d. h. die Leistungskriterien unterstützen insbesondere sowohl das Wachstum der Fraport AG in Frankfurt und international als auch die Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit. Auf Nachhaltigkeit ausgerichtete nicht-finanzielle Leistungsanreize werden ebenfalls berücksichtigt. Durch die Berücksichtigung mehrerer, unterschiedlicher Leistungskriterien ist zudem die Möglichkeit gegeben, den Unternehmenserfolg ganzheitlich abzubilden. Bei der Auswahl der Leistungskriterien achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese klar messbar und transparent sind.

Im Einklang mit Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex, kann der Aufsichtsrat außergewöhnliche Entwicklungen, die in den vorher festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst waren, im Rahmen der Feststellung der Zielerreichung berücksichtigen. Dies kann zu einer Erhöhung (jedoch nicht zur Überschreitung der jeweils vorgesehenen Obergrenze (Cap)) wie auch zu einer Verminderung der andernfalls sich ergebenden variablen Vergütung führen. Als außergewöhnliche, unterjährige Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnlich weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise), Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen, Epidemien/Pandemien oder disruptive Marktentscheidungen von Kunden in Betracht, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklungen im vorstehenden Sinne. Sofern es zu durch außergewöhnliche Entwicklungen bedingten Anpassungen kommt, wird dies im Vergütungsbericht offengelegt und begründet.

5.2.1 Tantieme

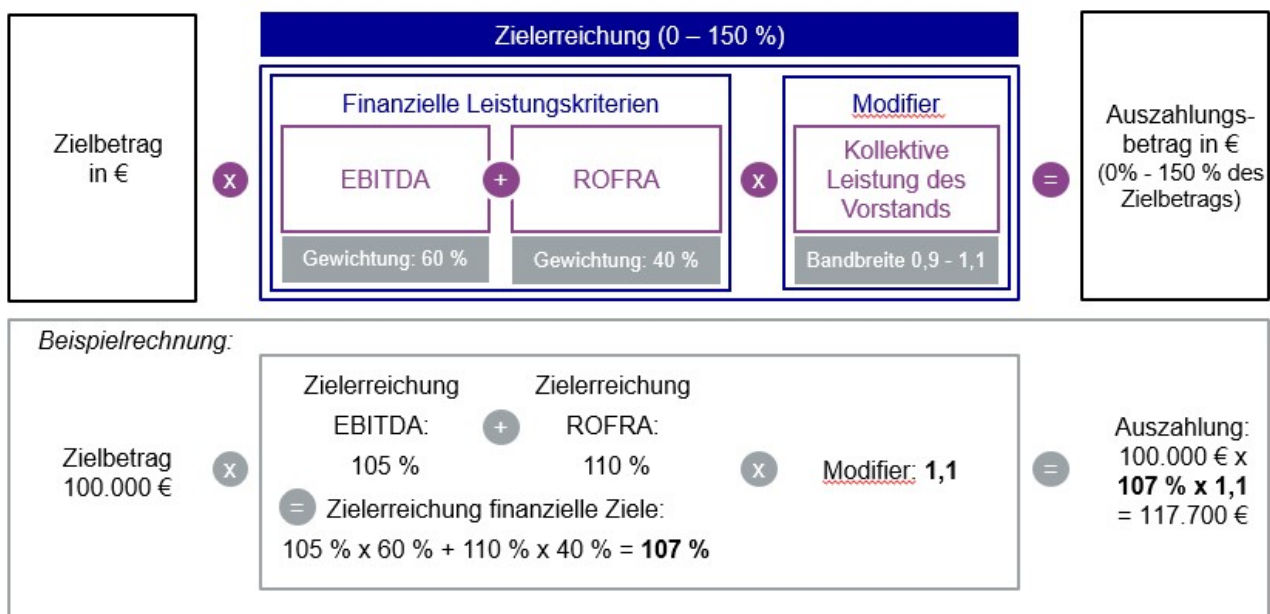
a. Grundzüge der Tantieme

Die Tantieme soll den Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie in einem konkreten Geschäftsjahr honorieren. Neben finanziellen Leistungskriterien werden auch nicht-

finanzielle Leistungskriterien festgelegt, die über einen sogenannten „Modifier“ bei der Ermittlung der Auszahlungshöhe Berücksichtigung finden. Der Modifier besitzt eine Bandbreite von 0,9 bis 1,1. Im Rahmen des Modifiers beurteilt der Aufsichtsrat die kollektive Leistung des Vorstands und kann auch die Erreichung nicht-finanzieller Ziele, unter anderem aus den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance – sogenannte ESG-Ziele) berücksichtigen.

Grundlage der Tantiemezahlung ist ein im jeweiligen Dienstvertrag definierter Zielbetrag, dem eine Zielerreichung von 100 % zu Grunde liegt. Insgesamt ist eine Zielerreichung von 0 % bis 150 % möglich. Der Gesamtauszahlungsbetrag aus der Tantieme ist somit auf 150 % des Zielbetrags begrenzt.

Kurzfristige Performance Vergütung (Tantieme)



Der Zielbetrag in €, die jährlichen Ziele des Modifiers sowie die Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr mit dem daraus resultierenden Auszahlungsbetrag werden im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied veröffentlicht.

b. Finanzielle Leistungskriterien der Tantieme

Die finanziellen Leistungskriterien der Tantieme knüpfen an das EBITDA und den ROFRA des Fraport-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr an.

- EBITDA bezeichnet das operative Konzern-Ergebnis und wird mit 60 % gewichtet. Als Betriebsergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen reflektiert das EBITDA die

Ertragskraft des Fraport Konzerns und stellt einen bedeutsamen Indikator für die Leistung des Vorstands dar. Die Fraport AG verfolgt das klare strategische Ziel, das EBITDA in den nächsten Jahren weiter zu steigern, um die Wettbewerbsposition als führender, profitabler Flughafenbetreiber auszubauen.

- Der ROFRA („Return on Fraport-Assets“) stellt die Verzinsung auf das eingesetzte Vermögen und damit die Kapitaleffizienz dar. Der ROFRA errechnet sich, indem das adjustierte EBIT durch die Fraport-Assets dividiert wird und spiegelt somit die Gesamtkapitalrendite wider. Der ROFRA wird im Rahmen der Tantiemberechnung mit 40 % gewichtet. Langfristiges Ziel der Fraport AG ist es, konzernweit wertschaffend zu wirtschaften. Der ROFRA ermöglicht die Vergleichbarkeit unterschiedlich großer Segmente und gibt an, ob die Geschäftsbereiche wertschaffend sind, d. h. ob die erreichte Verzinsung den gewichteten durchschnittlichen Kapitalkostensatz übertrifft. Vor diesem Hintergrund stellt der ROFRA für die Fraport AG als Infrastrukturanbieter mit hohen gebundenen Assets eine wichtige Mess- und Steuergröße dar.

Für die Leistungskriterien EBITDA und ROFRA werden jeweils ein Zielwert sowie ein oberer und unterer Schwellenwert festgelegt. Bei Erreichen des jeweiligen Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Bei Erreichen des unteren Schwellenwert beträgt die Zielerreichung 50 % und bei Erreichen des oberen Schwellenwert 150 %. Liegen EBITDA und ROFRA unterhalb des unteren Schwellenwert beträgt die Zielerreichung 0 %. Infolgedessen ist ein kompletter Ausfall der Tantieme möglich. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder über dem oberen Schwellenwert, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 150 %. Innerhalb der Schwellenwerte entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear. Zur Ermittlung der Tantieme wird der jeweilige Zielerreichungsgrad entsprechend seiner Gewichtung auf den Zielbetrag angewandt.

Aus Gründen der Transparenz werden der EBITDA-Zielwert, der ROFRA-Zielwert, die Zielerreichungskorridore sowie die daraus resultierenden Zielerreichungsgrade ebenfalls in dem für das betreffende Geschäftsjahr erstellten Vergütungsbericht offengelegt.

c. Nicht-finanzielle Leistungskriterien

Zur Integration von nicht-finanziellen Zielen und weiterer qualitativer Leistungskriterien in das Vorstandsvergütungssystem sowie zur Beurteilung der kollektiven Leistung des Vorstands als Gesamtgremium sieht die Tantieme einen sogenannten „Modifier“ mit einer Bandbreite von 0,9 bis 1,1 vor. Die Festsetzung des Modifiers erfolgt anhand eines vorab festgelegten Kriterienkatalogs. Diese Kriterien können auch auf Nachhaltigkeit ausgerichtete ESG-Ziele umfassen. Als mögliche Kriterien für den Modifier kommen in Betracht:

- Strategische Unternehmensziele wie die Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele (einschließlich Mergers & Acquisitions) oder die nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung;
- Optional: ESG-Ziele wie Arbeitssicherheit und Gesundheit, Compliance, Energie und Umwelt, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterbelange oder Unternehmenskultur.

Die konkreten Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr werden vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei handelt es sich um zwei bis vier Ziele je Geschäftsjahr.

Die für den Modifier für das konkrete Geschäftsjahr zu Anwendung kommenden nicht-finanziellen Ziele sowie die daraus resultierenden Zielerreichungen werden ebenfalls in dem für das betreffende Geschäftsjahr erstellten Vergütungsbericht offengelegt.

5.2.2 Performance Share Plan

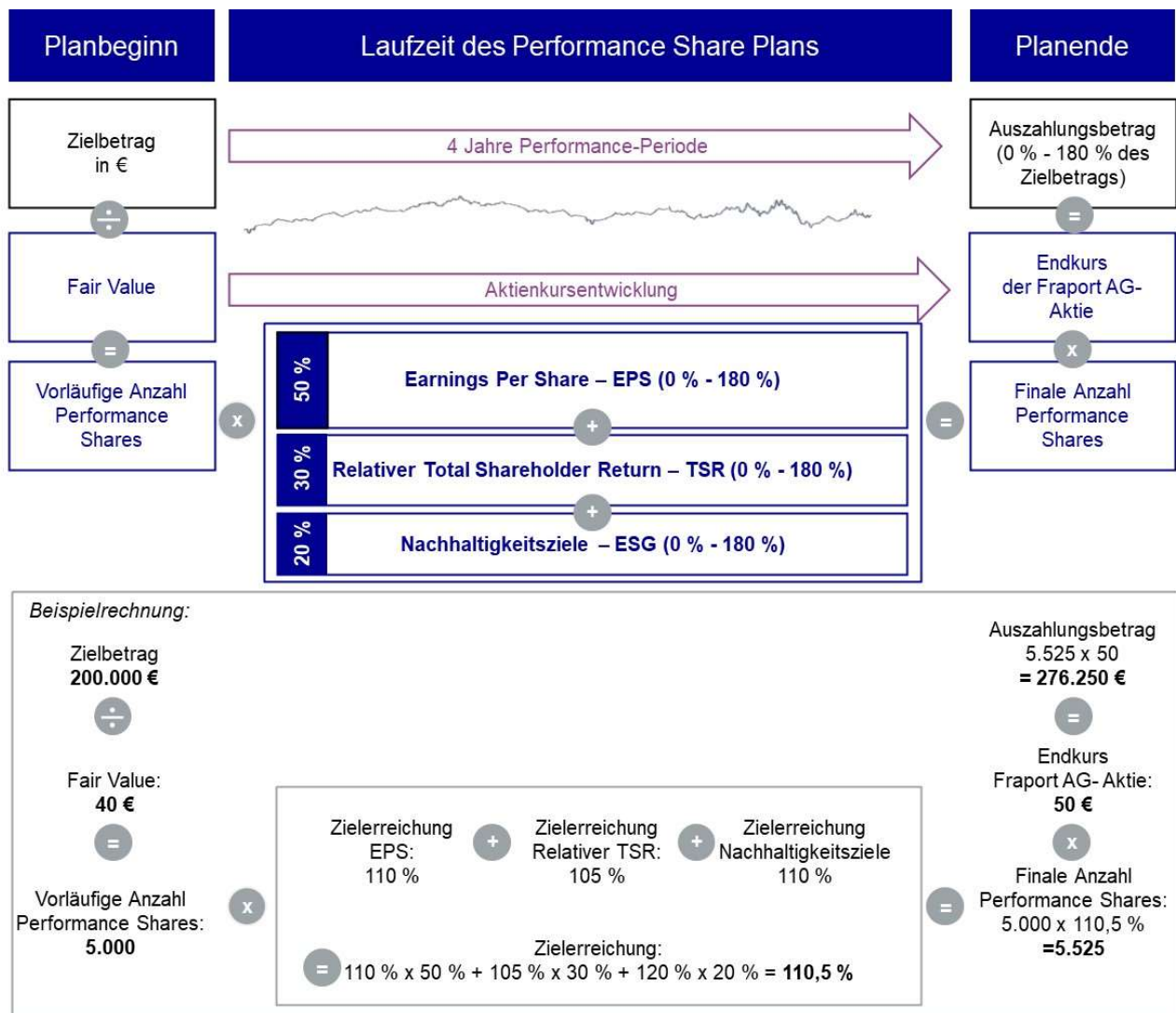
a. Grundzüge des Performance Share Plans

Die langfristige variable Vergütungskomponente besteht aus einem Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode. Zu Beginn einer Performance-Periode wird ein im jeweiligen Dienstvertrag definierter Zielbetrag durch den initialen Fair Value (d. h. den finanzmathematisch ermittelten Zeitwert nach dem Rechnungslegungsstandard IFRS 2, Anteilsbasierte Vergütung) pro Performance Share dividiert, woraus sich die vorläufige Zahl der jeweils bedingt zugeteilten virtuellen Performance Shares ergibt.

Zudem werden bei Planbeginn für die Dauer der vierjährigen Performance-Periode Leistungskriterien gesetzt. Die Leistungskriterien erlauben eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 % bis 180 %. Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung der Leistungskriterien festgestellt und die finale Anzahl der virtuellen Performance Shares bestimmt. Die Auszahlungshöhe wird durch die Multiplikation der ermittelten finalen Anzahl an Performance Shares mit dem dann geltenden durchschnittlichen Kurs der Fraport AG-Aktie der letzten 3 Monate vor Ende der Performance-Periode zuzüglich der während der Performanceperiode pro Aktie ausgezahlten Dividenden berechnet (zusammen der „Endkurs“).

Der auszuzahlende Wert der Performance Shares ist damit abhängig von der Zielerreichung der Leistungskriterien sowie dem für die Auszahlung maßgeblichen Aktienkurs. Der maximale Auszahlungsbetrag ist für jede Tranche auf 180 % des bei Planbeginn maßgeblichen Zuteilungswertes begrenzt.

Langfristige Performance Vergütung (Performance Share Plan)

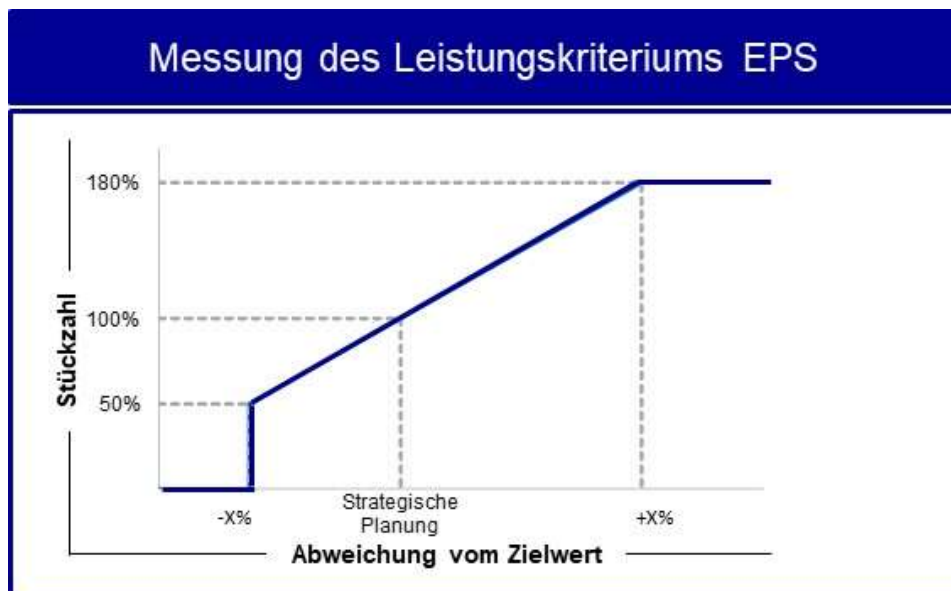


b. Leistungskriterien des Performance Share Plans

Die Zielerreichung für den Performance Share Plan bemisst sich anhand von drei Leistungskriterien, dem Gewinn pro Aktie (Earnings per Share – EPS), der relativen Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return – TSR) gegenüber den Unternehmen des MDAX und den Nachhaltigkeitszielen – ESG.

- Das Kriterium Earnings Per Share (EPS) wird als internes, finanzielles Leistungskriterium genutzt und mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt. Das Leistungskriterium EPS setzt Anreize, profitabel und gewinnorientiert zu wirtschaften. Dies bildet die Grundlage für ein nachhaltiges und langfristiges Wachstum des Fraport Konzerns, sichert die Finanzierungsfähigkeit notwendiger Investitionen und stellt somit die Erreichung wichtiger strategischer Ziele sicher. Langfristiges Wachstum hilft der Fraport AG damit auch

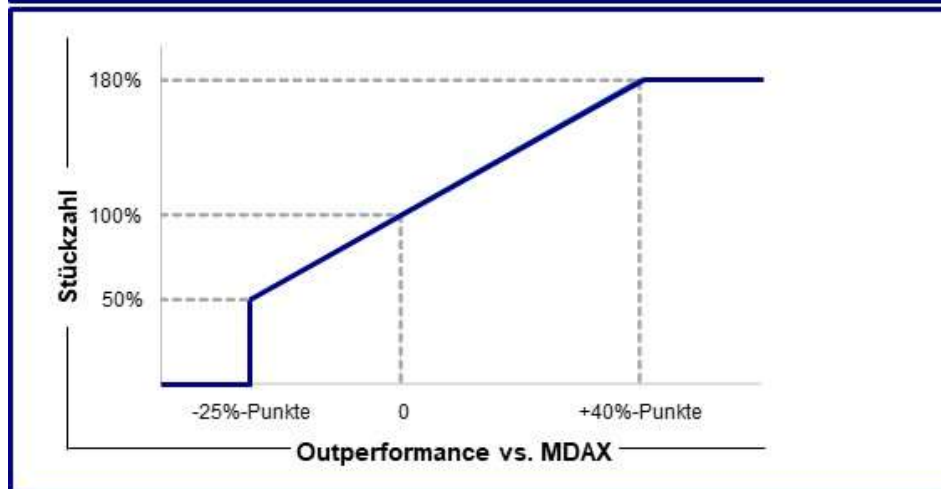
bei der Realisierung des Ziels, sich als Europas bester Flughafenbetreiber zu etablieren und zugleich weltweit Maßstäbe im Wettbewerb zu setzen. Bei der Ermittlung der Zielerreichung des EPS wird ein aus der strategischen Planung abgeleiteter Zielwert sowie ein oberer und unterer Schwellenwert mit dem tatsächlich erreichten EPS-Wert verglichen. Dabei wird der Durchschnitt der während der Performance-Periode ermittelten jährlichen Ist-EPS-Werte als tatsächlich erreichter EPS-Wert herangezogen. Erreichen des jeweiligen Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Bei Erreichen des unteren Schwellenwert beträgt die Zielerreichung 50 % und bei Erreichen des oberen Schwellenwert 180 %. Innerhalb der Schwellenwerte entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear. Der Zielwert, die Schwellenwerte sowie die daraus resultierenden Zielerreichungsgrade werden in dem für das betreffende Geschäftsjahr erstellten Vergütungsbericht offengelegt.



- Als weiteres Leistungskriterium wird mit dem relativen Total Shareholder Return (TSR) ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium genutzt, welches mit 30 % gewichtet wird. Der relative TSR berücksichtigt die Entwicklung des Aktienkurses von der Fraport AG zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden im Vergleich zu einer vordefinierten Vergleichsgruppe. Der relative TSR verknüpft die Interessen von Vorstand sowie Aktionären und integriert eine relative Erfolgsmessung in das Vorstandsvergütungssystem. Somit wird ein Anreiz zur langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe geschaffen. Die Fraport AG verfolgt das Ziel, eine attraktive Kapitalanlage für Aktionäre zu sein und incentiviert daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt. Die Zielerreichung für den relativen TSR basiert in der Regel auf einem Vergleich mit dem MDAX. Der Aufsichtsrat erachtet den MDAX als eine angemessene Vergleichsgruppe, da die Fraport AG in diesem Index gelistet ist und der MDAX aus

Unternehmen mit einer vergleichbaren Größe besteht. Der Aufsichtsrat behält sich vor, die Vergleichsgruppe für den relativen TSR für zukünftige Zusagen anzupassen, sofern er die Unternehmen im MDAX nicht mehr als geeignete Vergleichsgruppe für die Fraport AG beurteilt. Der TSR der Fraport AG und des MDAX wird zunächst für jedes Jahr der vierjährigen Performance-Periode ermittelt. Dabei basieren Start- und Endwert der TSR-Berechnung jeweils auf dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn eines Jahres bzw. über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende eines Jahres, unter der Annahme, dass Brutto-Dividenden in dem jeweiligen Zeitraum direkt reinvestiert werden. Zur Bestimmung der für den relativen Vergleich maßgeblichen TSR-Performance wird anschließend das arithmetische Mittel der für jedes Jahr der Performance-Periode ermittelte TSR-Werte für die Fraport AG und den MDAX ermittelt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG der TSR-Performance des MDAX entspricht. Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG 25 %-Punkte unterhalb der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 50 %. Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG mehr als 25 % unterhalb der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG 25 %-Punkte oder mehr über der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 180 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear berücksichtigt. Vor dem Hintergrund, dass sich die Fraport AG als Infrastrukturunternehmen mit einem breiten Marktumfeld, welches der MDAX vorweist, vergleicht, beurteilt der Aufsichtsrat eine Zielerreichung von 100 % bei Gleichperformance für ambitioniert und damit angemessen. Eine symmetrische Zielerreichungskurve entspricht zudem der deutschen Marktpraxis und gewährleistet ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil. Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass die Zielerreichungskurve die richtigen Anreize setzt, den Markt zu übertreffen und gleichzeitig nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleitet.

Messung des Leistungskriteriums rel. TSR



- Als drittes Leistungskriterium werden Nachhaltigkeitsziele aus dem Bereich Environmental Social Governance (ESG) zur Förderung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Fraport AG mit einer Gewichtung von 20 % berücksichtigt. Der Betrieb eines Flughafens und der Luftverkehr haben vielfältige Auswirkungen auf die Umwelt. Der Fraport-Konzern sieht sich zu einem nachhaltigen, schonenden und vorsorgenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Umwelt verpflichtet. Darüber hinaus ist der Flughafen Frankfurt am Main eine der größten lokalen Arbeitsstätten Deutschlands und hat damit maßgeblichen Einfluss auf die Gesellschaft. Die Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Ziele in wesentlichen Unternehmensentscheidungen ist Teil der Vorstandsbefassungen. Die Unternehmensstrategie enthält neben finanziellen auch ökologische und soziale Ziele und bildet hierüber das Grundverständnis der Fraport AG für eine ausgewogene Unternehmensführung ab. Vor diesem Hintergrund definiert der Aufsichtsrat vor Beginn einer jeden vierjährigen Performance-Periode strategieabgeleitete und messbare Nachhaltigkeitsziele für die Vorstandsmitglieder. Für jedes Nachhaltigkeitsziel werden anschließend Zielsetzungen (unterer Schwellenwert, 100 %-Zielwert, oberer Schwellenwert) für die gesamte 4-Jahres-Periode definiert. Der im nachfolgenden Schaubild dargestellte Kriterienkatalog zeigt beispielhafte Kriterien, die als Grundlage für die Nachhaltigkeitsziele dienen könnten.

Umwelt	Soziales	Governance
CO ₂ -Emissionen	Engagement in den Regionen	Compliance
Luftqualität	Kundenzufriedenheit	Risikomanagement
Energiemanagement	Mitarbeiterzufriedenheit	Datenschutz
Umweltschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheit	IT- und Flughafensicherheit
...

Die konkreten Nachhaltigkeitsziele je Performance-Periode, die korrespondierenden Zielwerte sowie die Schwellenwerte und die daraus resultierenden Zielerreichungsgrade werden in dem für das letzte Geschäftsjahr der 4-jährigen Performanceperiode erstellten Vergütungsbericht offengelegt.

5.3 Aktienkauf- und -halteverpflichtung

Zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung sieht das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem Aktienkauf und -halteverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder vor. Hiernach ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, innerhalb einer Aufbauphase von 5 Jahren und grundsätzlich jährlich ratierlich Aktien der Fraport AG in Höhe von mindestens einer Jahresbruttogrundvergütung aufzubauen. Diesen Aktienbestand haben die Vorstandsmitglieder während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand zu halten. Bereits bestehende Bestände von Aktien der Fraport AG werden für Zwecke der Aktienhalteverpflichtung berücksichtigt. Die im Rahmen des Performance Share Plans zugeteilten virtuellen Aktien werden nicht auf die Aktienhalteverpflichtung angerechnet.

5.4 Malus / Clawback

Der Aufsichtsrat hat in bestimmten Fällen die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren oder bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Bei einem erheblichen Pflicht- oder Compliance-Verstoß eines Vorstandsmitglieds, kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (Tantieme bzw. Anzahl virtueller Performance Shares nach dem Performance Share Plan) nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig reduzieren (Malus).

Wurden variable Vergütungsbestandteile bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat unter den vorstehend genannten Voraussetzungen nach pflichtgemäßem Ermessen auch ausgezahlte Beträge der variablen Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf der Basis fehlerhafter Daten, z. B. eines fehlerhaften Konzernabschlusses, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern. Die Reduzierung oder Rückforderung erfolgt bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen im vorgenannten Sinn grundsätzlich für das Jahr, in dem der erhebliche Pflicht- oder Compliance-Verstoß begangen wurde. Der Rückforderungszeitraum endet ein Jahr nach der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils. Die Rückforderung kann auch dann noch erfolgen, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied bereits beendet ist.

Eine etwaige Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Fraport AG bleibt durch die Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile unberührt.

6. Vergütungsregelungen für die Beendigung der Vorstandstätigkeit

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Fraport AG regelt auch die Vergütung im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsamts bzw. Anstellungsvertrags.

6.1 Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten

Die Vorstands-Anstellungsverträge werden jeweils für die Dauer der Bestellungsperiode geschlossen. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Darüber hinaus enden die Vorstandsdiensverträge mit Ablauf des Kalendermonats, in dem ein Vorstandsmitglied die jeweils vorgesehene Altersgrenze für Vorstandsmitglieder erreicht, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

6.2 Vorzeitige Beendigung

Für den Fall eines Widerrufs der Bestellung ohne wichtigen Grund sieht das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder eine Abfindungszahlung vor, deren Höhe jedoch auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags nicht übersteigt (Abfindungs-Cap). Auch in sonstigen Fällen vorzeitiger Beendigung sind etwaige Zahlungen auf eine maximale Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags als Abfindungs-Cap begrenzt. Bei der Berechnung des Abfindungs-Cap wird auf die Gesamtvergütung für das letzte Geschäftsjahr vor

der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Vorstands-Anstellungsvertrags durch die Fraport AG oder im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit auf Wunsch des Vorstandsmitglieds wird keine Abfindung gezahlt.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags wegen Todes oder dauerhafter Dienstunfähigkeit werden Performance Shares, die unter dem Performance Share Plan gewährt wurden und deren vierjährige Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist, ausnahmsweise vorzeitig in einen Auszahlungsbetrag umgerechnet und ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dabei dem jeweiligen Zuteilungswert der betroffenen Plantranche.

6.3 Keine weiteren Abfindungsregeln

Von den unter Ziffer 6.2. beschriebenen Regelungen abgesehen sieht das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands Zusagen von Entlassungsentschädigungen nicht vor. Dies gilt auch für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control).

6.4 Unterjähriger Ein- bzw. Austritt

Im Falle eines Ein- oder Austritts während eines laufenden Geschäftsjahres wird die Gesamtvergütung einschließlich der Tantieme und dem Zielbetrag unter dem Performance Share Plan *pro rata temporis* entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr reduziert. In bestimmten Ausscheidenssituationen (Bad Leaver Fälle) verfallen Performance Shares, deren Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist, ersatzlos ohne Anspruch auf Entschädigung.

6.5 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit jedem Vorstandsmitglied wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren vereinbart. Für diesen Zeitraum wird eine angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) in Höhe von jährlich 50 % der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt (analog § 74 Abs. 2 HGB); die variablen Vergütungsbestandteile sind bei der Berechnung der Entschädigung nach dem Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre nach diesem Vergütungssystem in Ansatz zu bringen. Sofern das Vergütungssystem in dieser Fassung bei Beendigung des Vertrags noch keine drei Geschäftsjahre bestanden hat, wird die durchschnittliche variable Vergütung auf der Grundlage der Dauer des Vertrags nach diesem Vergütungssystem ermittelt (analog § 74b Abs. 2

HGB). Die Zahlung erfolgt in monatlichen Teilbeträgen. Die Entschädigung wird grundsätzlich auf ein von der Fraport AG in dem Zeitraum gezahltes Ruhegehalt angerechnet, soweit die Entschädigung zusammen mit dem Ruhegehalt und anderweitig erzielten Einkünften 100 % der zuletzt bezogenen Jahresbruttogrundvergütung übersteigt. Die Fraport AG kann bis zum Ende des Vertragsverhältnisses schriftlich auf das Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, dass sie mit dem Ablauf von sechs Monaten nach der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei wird.

Zahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (vgl. Ziffer 6.2) werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

6.6 Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Etwaige für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate bezogene Vergütungsleistungen werden auf die Vergütung gemäß diesem Vergütungssystem angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine für diese gezahlte Vergütung anzurechnen ist.

7. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Fraport AG wird im Einklang mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat durch den Präsidialausschuss unterstützt. Der Präsidialausschuss entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, die vom Aufsichtsrat im Zusammenhang mit der Beschlussfassung ausführlich beraten werden. Der Aufsichtsrat kann externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung der Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet. Die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes und des DCGK für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Ferner bestimmt der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr die zur Bemessung der Leistung des Vorstands zugrunde gelegten Zielwerte für die im Vergütungssystem definierten variablen Leistungskriterien.

Der Präsidialausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Sofern dies erforderlich erscheint, empfiehlt der Präsidialausschuss dem Aufsichtsrat Änderungen des Systems. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

7.1 Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Leitlinie hierbei ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Fraport AG ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütungshöhen findet das Vergleichsumfeld der Fraport AG (horizontaler Vergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung.

Horizontaler Vergleich

Zur Beurteilung der Angemessenheit auf horizontaler Ebene wird die Vergütung des Vorstands von Fraport mit einer geeigneten Gruppe von Unternehmen verglichen. Fraport gehört dem Börsenindex MDAX an, in dem börsennotierte deutsche Unternehmen vergleichbarer Größe und Internationalität aus verschiedenen Branchen zusammengefasst sind. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat die Unternehmen des MDAX ausgewählt und zieht in dieser Gruppe insbesondere die Kriterien Marktkapitalisierung, Mitarbeiterzahl und Umsatz vergleichend heran. Der Aufsichtsrat betrachtet ferner die Struktur der Vergütung, die Zielgesamtvergütung und sämtliche ihrer Einzelkomponenten sowie die Maximalvergütung bei den Vergleichsunternehmen. Die MDAX-Unternehmen werden außerdem zur relativen Performance-Messung in der Langfristvergütung herangezogen.

Vertikaler Vergleich

Der vertikale Vergleich nimmt Bezug auf die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft der Fraport AG sowie Geschäftsführern der großen Tochterunternehmen. Den Kreis der oberen Führungskräfte hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck abgegrenzt, indem er die Geschäftsbereichsleiter, Servicebereichsleiter

und Zentralbereichsleiter einbezieht. Der Aufsichtsrat berücksichtigt die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen und wie sich das Verhältnis im Zeitablauf entwickelt hat.

7.2 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Präsidialausschusses vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Fraport AG notwendig ist. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnlich weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise), Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen, Epidemien/Pandemien, disruptive Marktentscheidungen von Kunden oder eine Unternehmenskrise in Betracht. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen.

Eine Abweichung von dem Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf vorherigen Vorschlag durch den Präsidialausschuss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien und Bemessungsmethoden der kurzfristigen sowie langfristigen variablen Vergütung und die relativen Anteile der Vergütungskomponenten (Vergütungsstruktur). Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

III. Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

(zu Punkt 7 der Tagesordnung)

Der nachfolgende Vergütungsbericht stellt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des § 162 Aktiengesetzes (AktG) die Vergütung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, Frankfurt am Main (Fraport AG) dar. Er erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems, welches für die Festsetzung der Vergütung Anwendung findet, und legt die im Geschäftsjahr 2023 jedem einzelnen gegenwärtigen sowie früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats der Fraport AG gewährte und geschuldete Vergütung offen. Als gewährte und geschuldete Vergütung wird die Vergütung dargestellt, für welche die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 vollständig erbracht ist.

Der Vergütungsbericht wurde durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG einer formellen sowie, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, einer inhaltlichen Prüfung unterzogen. Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Internetseite der Fraport AG unter www.fraport.com/de/investoren/publikationen-termine.html veröffentlicht.

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 auf der Hauptversammlung 2023

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde von der Hauptversammlung am 23. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 94,4 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Die Investoren gaben insgesamt positive Rückmeldungen zum Aufbau und zur Transparenz des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022. Verbesserungsvorschläge wurden im vorliegenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berücksichtigt. Zugunsten einer noch höheren Transparenz wurde daher die Berichterstattung der kurzfristigen Performance-Vergütung (Tantieme) um weitere Details zu den individuellen nichtfinanziellen Zielen der Vorstandsmitglieder unter dem Abschnitt „Nichtfinanzielle Leistungskriterien“ erweitert.

Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands der Fraport AG.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gilt seit dem Geschäftsjahr 2020 und wurde auf der Hauptversammlung am 26. Mai 2020 mit einer Mehrheit von 94,2 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung.

Grundsätze des Vergütungssystems

Die Festlegung der Vorstandsvergütung erfolgt durch den Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses und wird regelmäßig auf Angemessenheit geprüft. Dafür wird ein externer Vergütungsberater hinzugezogen, auf dessen Unabhängigkeit von Vorstand und vom Unternehmen geachtet wird.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Festlegung der Vorstandsvergütung an folgenden Grundsätzen:

Förderung der Unternehmensstrategie

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie, indem auf den Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert und diese mit jährlichen und mehrjährigen Zielsetzungen versehen werden.

Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholderinteressen

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder. Der überwiegende Teil der Performance-Vergütung knüpft an die Leistung des Fraport-Konzerns und der Fraport-Aktie an. Zusätzlich verpflichtet sich der Vorstand, Fraport-Aktien während seiner Bestellung zu erwerben und dauerhaft zu halten.

Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

Das Vergütungssystem incentiviert eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Fraport-Konzerns. Vor diesem Hintergrund wird die Performance-abhängige Vergütungskomponente überwiegend auf einer mehrjährigen Basis bemessen. Auch nichtfinanzielle Ziele fließen zur Unterstützung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung in die Bemessung der Performance-Vergütung ein.

Pay for Performance

Die Leistung des Vorstands wird angemessen berücksichtigt und vergütet, indem adäquat gesetzte Leistungskriterien innerhalb der Performance-abhängigen Vergütungskomponenten Verwendung finden und die Performance-Vergütung zwischen null und einer betragsmäßigen Obergrenze (Cap) schwanken kann.

Angemessenheit

Die Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung wird in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens festgelegt. Dabei wird auf die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen vergleichbaren Unternehmen (horizontaler Vergleich) sowie auf die vertikale Angemessenheit zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft im Fraport Konzern, auch in ihrer zeitlichen Entwicklung (vertikaler Vergleich) geachtet. Die für den Horizontalvergleich gewählte Vergleichsgruppe besteht aus allen im MDAX gelisteten Unternehmen, da diese in Bezug auf Größe und Sitz der Gesellschaft gut mit Fraport vergleichbar sind.

Durchgängigkeit des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass das Vergütungssystem des Vorstands und das des oberen Führungskreises gleichgerichtete Anreize setzt, einheitliche Ziele verfolgt und gemeinsam die langfristige Konzernstrategie vorantreibt.

Wettbewerbervergleich

Es werden Anreize zur langfristigen Outperformance am Kapitalmarkt gesetzt, indem eine relative Erfolgsmessung (relativer TSR) gegenüber den Unternehmen des MDAX in der langfristigen Performance-Vergütung vorgenommen wird.

Compliance und Marktüblichkeit

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt sowie eine Konformität mit den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sichergestellt.

Die folgende Grafik fasst die Bestandteile des aktuellen Vergütungssystems des Vorstands zusammen:

Element	Vergütungssystem
Erfolgsunabhängige Komponenten	
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none">– Fixe Grundvergütung– Regelmäßige Angemessenheitsprüfung
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none">– Privatnutzung eines Dienstwagens mit optionaler Fahrgestellung– Unentgeltliche private Inanspruchnahme des VIP-Services der Fraport AG auf Lebenszeit auch für Familienmitglieder– Manager-Check-up– Zahlung des hälftigen gesetzlichen Rentenversicherungsbeitrags– Zuschuss zur gesetzlichen bzw. privaten Krankenversicherung nach den gesetzlichen Regelungen
Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none">– Jährlicher Beitrag in Höhe von 40 % der Grundvergütung zum Aufbau von Versorgungskapital (beitragsorientierte Versorgungszusage für ab 2012 bestellte Vorstandsmitglieder)– Variable Verzinsung des Beitragskontos mit mindestens 3 %, maximal 6 %– Bei den vor 2012 bestellten Vorstandsmitgliedern bemisst sich das monatliche Ruhegehalt nach einem prozentualen Anteil auf Grundlage einer einzelvertraglichen Bemessungsgrundlage

Erfolgsabhängige Komponenten	
Kurzfristige Performance abhängige Vergütung (Tantieme)	<ul style="list-style-type: none"> – Zielbonus-System – 1-jährige Performance-Periode – Begrenzung bei 150 % des Zielbetrags – Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> • 60 % EBITDA • 40 % ROFRA • Modifier (0,9-1,1) zur Beurteilung der kollektiven Leistung des Vorstands sowie von Environmental, Social und Governance-Zielen (ESG)
Langfristige Performance abhängige Vergütung (PSP)	<ul style="list-style-type: none"> – 4-jährige Performance-Periode – Begrenzung bei 150 % des Zuteilungswerts – Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • 70% Earnings per Share (EPS) • 30% relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen den MDAX
Sonstige Vereinbarungen	
Maximalvergütung	Maximale Gesamtvergütung nach §87a Abs. 1 Satz 2 Nr 1 AktG für die Summe aller erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten
Aktienkauf u -halteverpflichtung	Verpflichtung zum Erwerb von Aktien der Fraport AG mindestens in Höhe einer Jahresbruttogrundvergütung innerhalb von 5 Jahren und Halten der Aktien für die Dauer der Vorstandstätigkeit
Clawback/Malus	Clawback und Malus-Regelungen zur Möglichkeit der teilweisen oder vollständigen Reduzierung beziehungsweise Rückforderung der variablen Vergütung
Nebentätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Vergütungsleistungen konzerninterner Aufsichtsratsmandate werden auf die Vergütung angerechnet – Konzernfremde Aufsichtsratsmandate erfordern die Genehmigung des Aufsichtsrats und dessen Entscheidung, ob Vergütungsleistungen auf die Vergütung angerechnet werden
Nachträgliches Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none"> – Für die Dauer von zwei Jahren – Zahlung einer monatliche Karenzentschädigung (50 % des Durchschnitts der vertragsmäßigen Leistungen der letzten drei Geschäftsjahre) – Anrechnung auf das Ruhegehalt gemäß dienstvertraglicher Versorgungsregelung
Abfindungszahlung bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Anspruch im Falle eines Widerrufs der Bestellung ohne wichtigen Grund – Begrenzt auf zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags (Abfindungs-Cap)
Sonstige Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Abschluss einer D&O-Versicherung und Unfallversicherung – Private Nutzung der mobilen Endgeräte – Anspruch auf einen kostenfreien Parkplatz am Flughafen Frankfurt nach Beendigung der Vorstandstätigkeit

Erfolgsunabhängige Komponenten

Grundvergütung (Fixum)

Während der Laufzeit des geschlossenen Dienstvertrags (bei Erstbestellung drei Jahre, bei Wiederbestellung in der Regel fünf Jahre) wird den Vorstandsmitgliedern über die vereinbarte

Laufzeit eine individuell vertraglich vereinbarte fixe Grundvergütung gezahlt. Diese orientiert sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und wird in 12 Monatsraten ausgezahlt.

Nebenleistungen

Darüber hinaus enthält die Vergütung der Vorstandsmitglieder Sach- und sonstige Bezüge (Nebenleistungen). Als Sachbezüge werden insbesondere die dem Lohnsteuerabzug unterworfenen geldwerten Vorteile aus der privaten Inanspruchnahme der Dienstwagen mit optionaler Fahrergestellung gewährt. Außerdem besteht die Möglichkeit, den VIP-Service der Fraport AG unentgeltlich auch privat und in Begleitung von Familienangehörigen in Anspruch zu nehmen, sowie die Möglichkeit zur Inanspruchnahme eines Manager-Check-up (gesundheitliche Vorsorgeuntersuchung) im Turnus von zwei Jahren. Die jeweiligen Sachbezüge werden als geldwerter Vorteil versteuert. Diese Sachbezüge stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu, die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation.

Zudem erhalten die Vorstandsmitglieder bei freiwilliger gesetzlicher Rentenversicherung die Hälfte des Gesamtbeitrags beziehungsweise bei nicht freiwilliger Rentenversicherung die Hälfte des bei gesetzlicher Rentenversicherung zu zahlenden Gesamtbeitrags erstattet. Für die Beiträge zur freiwillig gesetzlichen beziehungsweise privaten Kranken- und Pflegeversicherung erhält jedes Vorstandsmitglied im Rahmen der gesetzlichen Regelung einen steuerfreien Arbeitgeberzuschuss.

Pensionsverpflichtungen

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Ein Anspruch auf Ruhegehalt entsteht grundsätzlich, wenn das Vorstandsmitglied während der Laufzeit oder mit Ablauf des Vertrags aus dem aktiven Dienst der Gesellschaft ausscheidet, oder wenn während der Dauer des Vertrags eine dauernde Dienstunfähigkeit eintreten sollte. Beim Ableben eines Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen Hinterbliebenenversorgung.

Seit 2012 ernannte Vorstandsmitglieder erhalten eine Versorgungszusage auf der Basis eines beitragsorientierten Systems. Dieses sieht vor, dass nach Eintritt eines Versorgungsfalles ein einmaliges Versorgungskapital oder ein lebenslanges Ruhegehalt gezahlt wird. Der Versorgungsfall tritt mit Ablauf des Monats, in dem das 62. bzw. 65. Lebensjahr vollendet wird, oder bei dauernder Dienstunfähigkeit ein. Gleichzeitig muss das Vorstandsmitglied mit Beendigung des Dienstvertrages bei der Fraport AG ausgeschieden sein. Das Versorgungskapital baut sich auf, indem die Fraport AG jährlich 40 % der gewährten Jahresbruttogrundvergütung auf einem Versorgungskonto gutschreibt. Das am Ende des Vorjahres angesammelte Versorgungskapital verzinst sich jährlich entsprechend mit dem für die Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen in der deutschen Handelsbilanz der Fraport AG zum Ende des Vorjahres verwendeten Zinssatz gemäß § 253 Absatz 2 HGB, mindestens mit 3 % und höchstens mit 6 %. Bei Zahlung eines lebenslangen Ruhegehalts wird dieses jährlich

zum 1. Januar um 1 % erhöht. Eine weitergehende Anpassung findet nicht statt. Beträgt beim Eintritt des Versorgungsfalls wegen dauernder Dienstunfähigkeit das erreichte Versorgungskapital weniger als 600 Tsd €, wird es von der Fraport AG auf diese Summe aufgestockt. Gleiches gilt für die Auszahlung des Versorgungskapitals an die Witwe beziehungsweise den Witwer im Falle des Ablebens des Vorstandsmitglieds ohne vorangegangenen Versorgungsfall. Im Falle des Ablebens während des Bezugs von Ruhegehalt hat die Witwe beziehungsweise der Witwer Anspruch auf 60 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts, Halbweisen erhalten jeweils 10 % und Vollweisen jeweils 25 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts.

Das Ruhegehalt eines Vorstandsmitglieds, das vor 2012 in den Vorstand berufen wurde, bestimmt sich davon abweichend nach einem prozentualen Anteil einer fest vertraglich vereinbarten Bemessungsgrundlage, wobei der prozentuale Anteil mit der Bestelldauer des Vorstandmitglieds jährlich um 2,0 %-Punkte bis auf maximal 75 % steigt. Für den Fall der Dienstunfähigkeit beträgt der Versorgungssatz mindestens 55 % der vertraglich vereinbarten Bemessungsgrundlage. Im Falle des Ablebens während des Bezugs von Ruhegehalt hat die Witwe beziehungsweise der Witwer Anspruch auf 60 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts, Halbweisen erhalten jeweils 12 % und Vollweisen jeweils 20 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts. Mit Wirkung zum 1. Januar eines jeden Jahres werden die Ruhegehälter nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Belange des ehemaligen Vorstandsmitglieds und der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft angepasst. Die Anpassungsverpflichtung gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte in Deutschland.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Höhe der Pensionsverpflichtungen der im Berichtsjahr gegenwärtigen Vorstandsmitglieder gemäß IFRS:

Pensionsverpflichtungen nach IFRS ¹⁾

in Tsd €	Verpflichtung 31.12.2022	Veränderung 2023	Verpflichtung 31.12.2023
Dr. Stefan Schulte	6.457,9	-3.088,0	3.369,9
Anke Giesen	1.691,0	+507,8	2.198,8
Julia Kranenberg	30,9	+202,4	233,3
Dr. Pierre Dominique Prümm	609,9	+256,4	866,3
Prof. Dr. Matthias Zieschang	3.383,6	+552,7	3.936,3
Gesamt	12.173,3	-1.568,7	10.604,6

¹⁾ Der Versorgungsaufwand wird in den Tabellen „gewährte und geschuldete Vergütung“ dargestellt.

Die Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen sind gemäß IAS 19 (International Accounting Standards) unter Anwendung des Anwartschaftsbarwertverfahrens „Projected Unit Credit Method“ und eines Zinssatzes von 3,16 % (im Vorjahr: 3,69 %) ermittelt worden. Es wurde eine Rentenentwicklung von 2,25 % p. a. (im Vorjahr: 2,25 % p. a.) unterstellt. Für die Sterblichkeitsrate wurden die Richttafeln 2018G von Prof. Dr. Klaus Heubeck angewendet. Bei den Berechnungen

wurde für die aktiven Vorstandsmitglieder wie im Vorjahr keine Gehaltsentwicklung und Fluktuation unterstellt.

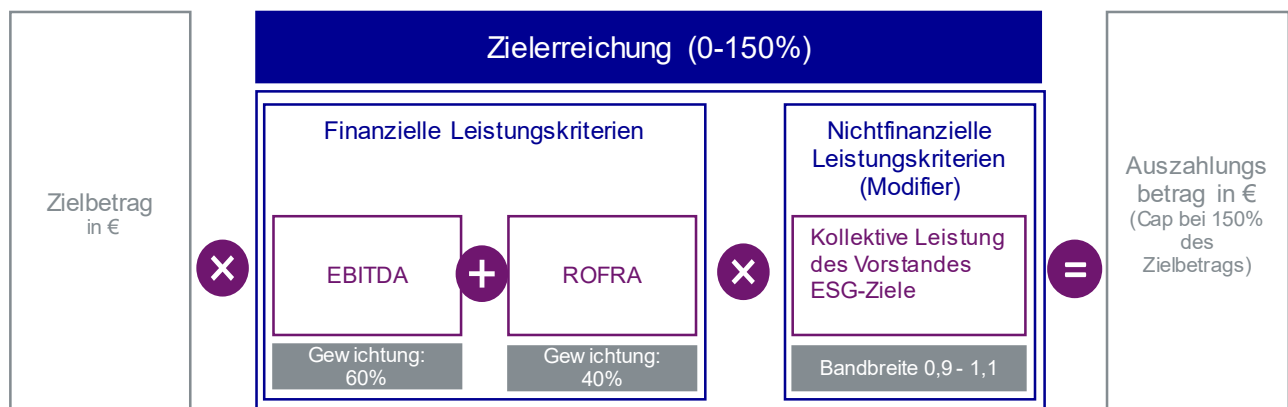
Erfolgsabhängige Komponenten

Kurzfristige Performance-Vergütung (Tantieme)

Die Tantieme honoriert den Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie in einem konkreten Geschäftsjahr. Der Tantieme liegt ein marktübliches Zielbonus-System zugrunde. Grundlage der Tantiemenzahlung ist ein im Dienstvertrag festgelegter Zielbetrag, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Insgesamt ist eine Zielerreichung von 0 % bis 150 % möglich, die von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien abhängt. Der Gesamtauszahlungsbetrag aus der Tantieme ist somit auf 150 % des Zielbetrags begrenzt. Im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austritts wird die Tantieme auf einer pro-rata-temporis-Basis gekürzt. Die der Tantieme zugrunde liegenden Leistungskriterien und Ziele sowie die Fälligkeitsregelungen bleiben davon unberührt.

Die Tantieme für das Geschäftsjahr 2023 beträgt bei einer Zielerreichung von 100 % und Nichteingreifen von Malus- und Clawback-Kürzungen für Dr. Stefan Schulte 611 Tsd €, für Prof. Dr. Matthias Zieschang 508 Tsd €, für Anke Giesen 443 Tsd € sowie für Dr. Pierre Dominique Prümm und Julia Kranenberg jeweils 200 Tsd €.

Kurzfristige Performance Vergütung (Tantieme)



Neben finanziellen Leistungskriterien werden auch nichtfinanzielle Leistungskriterien festgelegt, die über einen sogenannten „Modifier“ bei der Ermittlung der Auszahlungshöhe Berücksichtigung finden.

Die Auszahlung der Tantieme für ein abgelaufenes Geschäftsjahr erfolgt innerhalb eines Monats nach der Billigung des Konzernabschlusses für das relevante Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat.

Finanzielle Leistungskriterien

Die finanziellen Leistungskriterien der Tantieme knüpfen an das EBITDA und den ROFRA als bedeutende Mess- und Steuergrößen des Fraport-Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr an:

- EBITDA bezeichnet das operative Konzern-Ergebnis und wird bei der Tantiemberechnung mit 60 % gewichtet. Als Betriebsergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen reflektiert das EBITDA die Ertragskraft des Fraport-Konzerns und stellt einen bedeutsamen Indikator für die Leistung des Vorstands dar.
- Der ROFRA („Return on Fraport-Assets“) stellt die Verzinsung auf das eingesetzte Vermögen und damit die Kapitaleffizienz dar und wird bei der Tantiemberechnung mit 40 % gewichtet.
- Für beide Leistungskriterien werden jeweils ein Zielwert sowie ein oberer und unterer Schwellenwert festgelegt. Bei Erreichen des jeweiligen Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Der vom Aufsichtsrat festgelegte obere und untere Schwellenwert liegt bei jeweils 33,33 % Zielwertabweichung. Bei Erreichen des jeweiligen unteren Schwellenwerts beträgt die Zielerreichung 50 %. Wird dieser Schwellenwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Somit ist ein kompletter Ausfall der Tantieme möglich. Bei Erreichen oder Überschreiten des jeweiligen oberen Schwellenwerts ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 150 %. Zwischen dem Zielwert und den Schwellenwerten entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear. Zur Ermittlung der Tantieme wird der jeweilige Zielerreichungsgrad entsprechend seiner Gewichtung mit dem Zielbetrag multipliziert. Sofern der Aufsichtsrat für das nächste Geschäftsjahr vor Ende eines Geschäftsjahres keine Neufestlegungen trifft, gelten als Zielwerte für die EBITDA- und ROFRA-Leistungskomponente die entsprechenden Werte aus dem vom Aufsichtsrat genehmigten Konzern-Wirtschaftsplan und für die Bestimmungen der dazu gehörenden Minimal- bzw. Maximalwerte gelten die jeweils festgelegten Relationen des Vorjahres fort.

Es wurden für die EBITDA- und ROFRA-Leistungskriterien gemäß dem vom Aufsichtsrat beschlossenen Wirtschaftsplan 2023 die unten genannten Zielwerte festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2023 errechnet sich mit einem erreichten EBITDA in Höhe von 1.204,0 Mio € und eines ROFRA in Höhe von 6,6 % eine gewichtete Zielerreichung von insgesamt 134,97 %.

Zielerreichung

Leistungskriterium	Unterer Schwellenwert (50 % Zielerreichung)	Oberer Schwellenwert (150 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Ist-Wert	Zielerreichungsgrad	Gewichtete Zielerreichung
EBITDA (in Mio €) Gewichtung 60 %	688,2	1.376,4	1.032,3	1.204,0	124,95%	74,97%
ROFRA (in %) Gewichtung 40 %	3,2	6,4	4,8	6,6	150,00%	60,00%

Nichtfinanzielle Leistungskriterien

Zur Integration von nichtfinanziellen und weiteren qualitativen Leistungskriterien in das Vorstandsvergütungssystem sowie zur Beurteilung der kollektiven Leistung des Vorstands als Gesamtgremium sieht die Tantieme einen sogenannten „Modifier“ mit einer Bandbreite von 0,9 bis 1,1 vor. Mithilfe des Modifiers wird die kollektive Leistung des Vorstands sowie die Zielerreichung von nichtfinanziellen Leistungskriterien beurteilt. Die Festsetzung des Modifiers erfolgt anhand eines vorab festgelegten Kriterienkatalogs. Diese Kriterien umfassen auch auf Nachhaltigkeit ausgerichtete ESG-Ziele. Als mögliche Kriterien für den Modifier kommen in Betracht:

- Strategische Unternehmensziele wie die Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele (einschließlich Mergers & Acquisitions) oder die nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung;
- Environmental Social Governance (ESG)-Ziele wie Arbeitssicherheit und Gesundheit, Compliance, Energie und Umwelt, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterbelange oder Unternehmenskultur.

Die konkreten Leistungskriterien für das jeweilige Geschäftsjahr werden vor Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei handelt es sich um zwei bis vier Leistungskriterien je Geschäftsjahr, wobei mindestens eines dieser Leistungskriterien ein ESG-Ziel sein muss. Nach Ablauf des Geschäftsjahrs bestimmt der Aufsichtsrat den Modifier in der Bandbreite von 0,9 bis 1,1 nach sachgemäßem Ermessen in Abhängigkeit der Zielerreichung der jeweiligen festgelegten Modifier-Leistungskriterien.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden ein strategisches Unternehmensziel sowie zwei ESG-Ziele mit einer Gewichtung zu jeweils einem Drittel beschlossen:

1. Steigerung der Prozesseffizienz

2020 und 2021 war das primäre Ziel des internen Programms Relaunch 50 die Reduktion des Personalaufwands durch Anpassungen in der Aufbauorganisation. Mit dem Wiederanlaufen des Luftverkehrs und der Rückkehr aus der Kurzarbeit wurde eine Anpassung in der Ablauforganisation erforderlich. Die koordinierte Umsetzung erfolgt im Prozessoptimierungsprogramm mit dem Ziel, Prozesse, die besonders aufwändig und repetitiv sind, zu vereinfachen und zu beschleunigen. Für das Geschäftsjahr 2023 wurden dahingehend zwei Schlüsselprozesse bzw. Teilziele definiert:

- **Verschlinkung Beschaffungsprozess**

Das Abstimmungs- und Genehmigungsverfahren sowie die Anzahl der Prozessbeteiligten von der Bedarfsanforderung bis zur Bestellung bei Lieferanten ist zu verschlanken. Dabei sind von Fraport beeinflussbare Prozessschritte (d. h. exklusive gesetzlicher Ausschreibefristen) und eine

vergleichbare Prozessnachfrage-Struktur zu berücksichtigen. Die Ist-Prozesslaufzeit 2022 wurde von einem externen Process Mining Anbieter mit einem Mittelwert von 14,7 Tagen gemessen.

- **Verschlinkung Personalanforderungsprozess**

Das Genehmigungsverfahren sowie Reduzierung der Anzahl der Beteiligten durch Prozessdigitalisierung von der Personalbedarfsmeldung bis zur Anlage in der Mitarbeiterdatenbank (SAP-HR) nach beidseitiger Vertragsunterzeichnung ist zu verschlinken. Dabei sind ebenfalls von Fraport beeinflussbare Prozessschritte und eine vergleichbare Prozessnachfrage-Struktur (z. B. Verhältnis interne/externe Rekrutierungen) zu beachten. Die Ist-Prozesslaufzeit 2022 wurde von einem externen Process Mining Anbieter mit einem Mittelwert von 145,5 Tagen gemessen.

Beide Teilziele wurden mit jeweils 50 % gewichtet und deren Zielerreichung wie folgt vereinbart:

- 110 % Zielerreichung, wenn mindestens -35 % Prozessdurchlaufzeit zum Ist-Prozess 2022
- 100 %, Zielerreichung wenn mindestens -30 % Prozessdurchlaufzeit zum Ist-Prozess 2022
- 90 % Zielerreichung, wenn mindestens -25 % Prozessdurchlaufzeit zum Ist-Prozess 2022

eingespart wurde und der Nachweis durch einen externen Process Mining Anbieter in der Aufsichtsratssitzung Q4 2023 erfolgt ist.

Zielerreichung 110 %:

Die Einsparung der jeweiligen Prozessdurchlaufzeit wurde von einem externen Process Mining Anbieter wie folgt nachgewiesen und in der Aufsichtsratssitzung im November 2023 zur Kenntnis genommen:

- Beim Beschaffungsprozess wurde die Prozessdurchlaufzeit um 50 % von einem Mittelwert von 14,7 Tagen auf einen Mittelwert von 7,4 Tagen gemindert.
- Beim Personalanforderungsprozess wurde die Prozessdurchlaufzeit um 47 % von einem Mittelwert von 145,5 Tagen auf einen Mittelwert von 77,4 Tagen gemindert.

2. Vorantreiben Masterplan Dekarbonisierung Konzern

Im Dezember 2021 hat der Vorstand folgendes Klimaschutzziel verabschiedet: „Reduktion der CO²-Emissionen konzernweit um 58 % im Vergleich zum Basisjahr auf 120.000 Tonnen bis zum Jahr 2030“. Zwei Zwischenziele wurden für das Geschäftsjahr 2023 zugrunde gelegt:

- Freigabe des konkretisierten Masterplans zur vollständigen Dekarbonisierung (Scope 1 und 2) des Fraport-Konzerns für alle beherrschten und umweltrelevanten Tochtergesellschaften weltweit durch den Vorstand.

- Hinterlegung aller Maßnahmen des Masterplans im Maßnahmenreporting zur zielgerichteten Umsetzungs- und Fortschrittskontrolle des oben genannten Dekarbonisierung-Masterplans im Fraport-Konzern.

Beide Teilziele wurden mit jeweils 50 % gewichtet und die Zielerreichung wie folgt vereinbart:

- 110 % Zielerfüllung bis zur Aufsichtsratssitzung Q3 2023
- 100 % Zielerfüllung bis zur Aufsichtsratssitzung Q4 2023
- 90 % Zielerfüllung bis Ende Februar 2024

Zielerreichung 110 %:

Der Masterplan Dekarbonisierung im Konzern wurde in der Aufsichtsratssitzung Q3 2023 zur Kenntnis genommen. Dieser wurde im Laufe des Jahres 2023 erfolgreich im Fraport Konzern ausgerollt. Die Auslandsbeteiligungen haben analog zum Vorgehen am Standort Frankfurt Maßnahmen für einen CO₂-Reduktionspfad definiert. Trotz unterschiedlicher Ausgangssituationen sollen die Reduktionsziele für die Jahre 2030, 2040 und 2045 erreicht werden. Insgesamt ist geplant, durch die Maßnahmen in den Auslandsgesellschaften bis 2045 606 Tsd Tonnen CO₂ einzusparen.

3. Erarbeitung Konzept Infrastruktur für alternative Antriebe am Standort Frankfurt

Im Rahmen des im Jahr 2022 beschlossenen Masterplans Dekarbonisierung Frankfurt zielen konkrete Maßnahmen auf die Antriebsumstellung und den emissionsfreien Energiebezug ab (Scope 1 und 2).

Um die Versorgungsinfrastruktur für alternative Antriebe zu schaffen, soll ein Konzept zur Umsetzung der Maßnahme „Voraussetzungen für den Umstieg auf alternative Antriebe und Kraftstoffe im Bodenverkehr schaffen“ im Jahr 2023 ausgearbeitet und durch den Vorstand verabschiedet werden. Dieses Konzept beschreibt konkrete Maßnahmen zur Umsetzung sowie deren Zeithorizont und die Finanzierung.

Die Zielerreichung wurde wie folgt vereinbart:

- 110 %, Zielerreichung, wenn das Konzept zur Umsetzung bis zur Aufsichtsratssitzung Q3 2023
- 100 %, Zielerreichung, wenn das Konzept zur Umsetzung bis zur Aufsichtsratssitzung Q4 2023
- 90 % Zielerreichung, wenn das Konzept zur Umsetzung bis Ende Februar 2024

fertiggestellt ist.

Zielerreichung 110 %:

Das vom Vorstand verabschiedete Konzept zur Umsetzung wurde in der Aufsichtsratssitzung Q3 2023 zur Kenntnis genommen. Zusammengefasst liegen die strategische Ausrichtung und das Umsetzungskonzept unter Berücksichtigung der aktuellen rechtlichen und technischen Rahmenbedingungen für den gesamten Standort Frankfurt vor. Dieses beinhaltet auch den Zeitplan für das Projekt Vorfeld 2030, der regelmäßig validiert wird, um Neuentwicklungen Rechnung zu tragen. Das Projektbudget konnte aus dem aktuellen EWP bestätigt werden. Erste Maßnahmen zur Validierung des Konzepts wurden bereits erfolgreich umgesetzt.

Die Erfüllung der vorgenannten nichtfinanziellen und qualitativen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2023 wurden vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung einer Gesamtzielerreichung von 110 % für alle Vorstandsmitglieder mit einem Modifier von 1,1 beschlossen.

Die Zielbeträge, Zielerreichungen und Auszahlungsbeträge der Tantieme für das Geschäftsjahr 2023 stellen sich wie folgt dar:

Tantieme 2023 auf einen Blick

in Tsd €	Zielbetrag (100 % Zielerreichung)	Zielerreichung (max. 150 %) Finanzielle Leistungskriterien	Zielerreichung (max. Modifier 1,1) Nichtfinanzielle Leistungskriterien	errechneter Auszahlungsbetrag gem. Zielerreichung	Max. Auszahlungsbetrag (150 % vom Zielbetrag)
Dr. Stefan Schulte	611,0	134,97%	1,1	907,1	916,5
Anke Giesen	443,0	134,97%	1,1	657,7	664,5
Julia Kranenberg	200,0	134,97%	1,1	296,9	300,0
Dr. Pierre Dominique Prümm	200,0	134,97%	1,1	296,9	300,0
Prof. Dr. Matthias Zieschang	508,0	134,97%	1,1	754,2	762,0

Langfristige Performance-Vergütung (Performance Share Plan)

Als langfristige Performance-Vergütung wurde das bisherige Long-Term-Incentive-Programm (LTIP) mit Einführung des neuen Vergütungssystems zum 01. Januar 2020 in einen Performance Share Plan (PSP) mit einer weiterhin vierjährigen Performance-Periode umgestaltet.

Bei Planbeginn wird jedem Vorstandsmitglied ein im Dienstvertrag festgelegter Zielbetrag in € als Zuteilungswert in Aussicht gestellt. Dieser Zuteilungswert beträgt für das Geschäftsjahr 2023 für Dr. Stefan Schulte 849 Tsd €, für Dr. Pierre Dominique Prümm und Julia Kranenberg jeweils 379 Tsd € und für Anke Giesen und Prof. Dr. Matthias Zieschang jeweils 647 Tsd €. Dieser Betrag wird durch den initialen Fair Value (d. h. den finanzmathematisch ermittelten Zeitwert nach dem Rechnungslegungsstandard IFRS 2, Anteilsbasierte Vergütung) je Performance Share zum Beginn der Performance-Periode dividiert, woraus sich die vorläufige Zahl zugeteilter virtueller Performance Shares ergibt.

Die Zielerreichung für den PSP bemisst sich anhand von zwei Leistungskriterien, dem Gewinn pro Aktie (Earnings Per Share – EPS) und der relativen Aktienrendite (Total Shareholder Return – TSR) gegenüber dem MDAX-Index.

- Das Kriterium Earnings Per Share (EPS) wird als interne, finanzielle Kennzahl genutzt und mit einer Gewichtung von 70 % berücksichtigt. Das Leistungskriterium EPS setzt Anreize, profitabel und gewinnorientiert zu wirtschaften. Dies bildet die Grundlage für ein nachhaltiges und langfristiges Wachstum des Fraport-Konzerns, sichert die Finanzierungsfähigkeit notwendiger Investitionen und stellt somit die Erreichung wichtiger strategischer Ziele sicher. Bei der Ermittlung der Zielerreichung des EPS wird ein aus der strategischen Planung abgeleiteter Zielwert mit dem tatsächlich erreichten EPS-Wert verglichen. Dabei wird der Durchschnitt der während der Performance-Periode ermittelten jährlichen Ist-EPS-Werte mit dem durchschnittlichen Plan-EPS verglichen. Entspricht der durchschnittliche Ist-EPS-Wert dem durchschnittlichen Plan-EPS (Zielwert), beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt der durchschnittliche Ist-EPS-Wert 25 % unterhalb des Zielwerts, beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Liegt der durchschnittliche Ist-EPS-Wert mehr als 25 % unterhalb des Zielwerts, beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Liegt der durchschnittliche Ist-EPS-Wert 25 % oder mehr oberhalb des Zielwerts, beträgt der Zielerreichungsgrad 150 %. Zwischen den Punkten entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.
- Als weiteres Leistungskriterium wird mit dem relativen Total Shareholder Return (TSR) eine externe, auf den Kapitalmarkt ausgerichtete Kennzahl genutzt, welches mit 30 % gewichtet wird. Der relative TSR berücksichtigt die Entwicklung des Aktienkurses der Fraport AG zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden im Vergleich zu einer vordefinierten Vergleichsgruppe. Der relative TSR verknüpft die Interessen von Vorstand sowie Aktionären und integriert eine relative Erfolgsmessung in das Vorstandsvergütungssystem. Somit wird ein Anreiz zur langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe geschaffen. Die Zielerreichung für den relativen TSR basiert auf einem Vergleich mit dem MDAX. Der Aufsichtsrat erachtet den MDAX als eine angemessene Vergleichsgruppe, da die Fraport AG in diesem Index gelistet ist und der MDAX aus Unternehmen vergleichbarer Größe besteht. Für die Berechnung des TSR der Aktie der Fraport AG sowie des MDAX in der Performance-Periode wird für jedes Jahr der Performance-Periode jeweils das arithmetische Mittel der Schlusskurse über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn eines Jahres der Performance-Periode sowie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende eines Jahres der Performance-Periode ermittelt, durch die vier Jahre einer Performance-Periode gemittelt und in Relation gesetzt. Bei der Ermittlung des arithmetischen Mittels der Schlusskurse zum Ende der Performance-Periode werden zudem die fiktiv reinvestierten Brutto-Dividenden berücksichtigt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG der TSR-Performance des MDAX entspricht.

Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG 25 %-Punkte unterhalb der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 50 %. Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG mehr als 25 %-Punkte unterhalb der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG 25 %-Punkte oder mehr über der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 150 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear berücksichtigt.

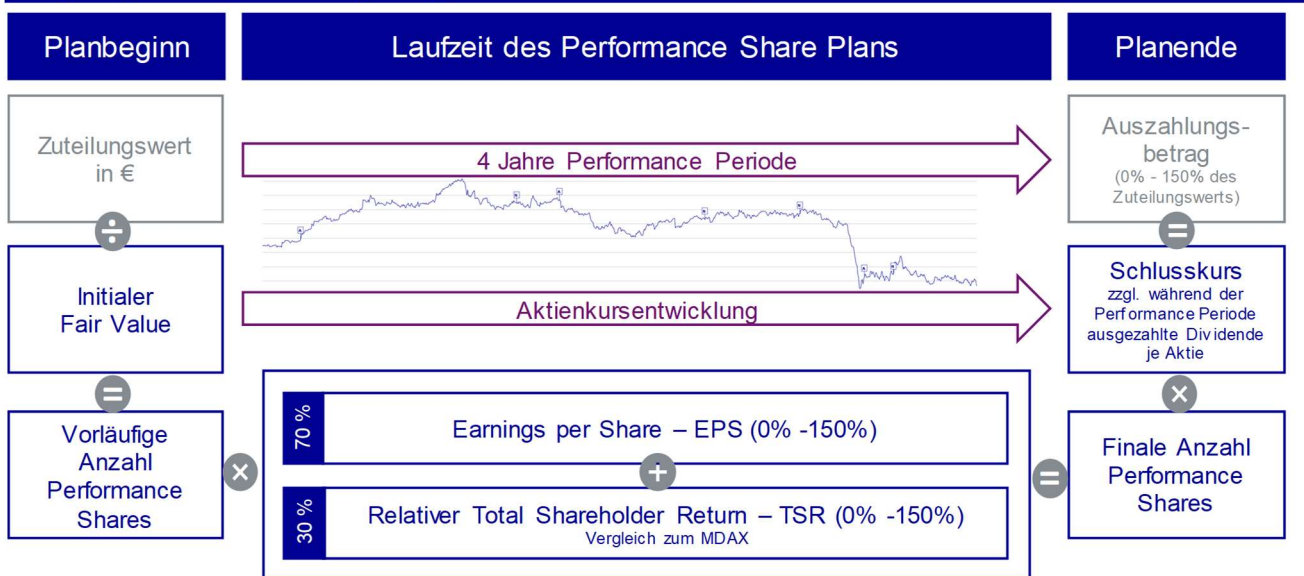
Die vorgenannten Leistungskriterien erlauben eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 % bis 150 %. Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung der Leistungskriterien festgestellt und die finale Anzahl der Performance Shares bestimmt. Die Auszahlungshöhe wird durch die Multiplikation der ermittelten finalen Anzahl an Performance Shares mit dem dann geltenden durchschnittlichen Kurs der Fraport AG-Aktie der letzten drei Monate vor Ende der Performance-Periode zuzüglich der während der Performanceperiode pro Aktie ausgezahlten Dividenden berechnet.

Der auszuzahlende Wert der Performance Shares ist damit abhängig von der Zielerreichung der Leistungskriterien sowie dem für die Auszahlung maßgeblichen Aktienkurs. Der maximale Auszahlungsbetrag ist für jede Tranche auf 150 % des bei Planbeginn maßgeblichen Zuteilungswertes begrenzt.

Die Auszahlung des PSP erfolgt spätestens innerhalb eines Monats nach Billigung des Konzernabschlusses für das vierte Jahr der Performance-Periode.

Im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austritts wird der Zuteilungswert pro-rata-temporis auf den Betrag reduziert, der der Anzahl voller Kalendermonate entspricht, in denen das Dienstverhältnis bzw. die Teilnahmeberechtigung im Zuteilungsjahr (= das erste Jahr der Performance-Periode) besteht. Im Übrigen bleiben die zugrunde liegenden Leistungskriterien sowie die Fälligkeitsregelungen vor der Beendigung des Dienstverhältnisses unberührt. In bestimmten Ausscheidenssituationen (Bad-Leaver-Fälle) verfallen Performance Shares, deren Performance-Periode nicht abgelaufen ist, ersatzlos ohne Anspruch auf Entschädigung. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages wegen Todes oder dauerhafter Dienstunfähigkeit werden Performance Shares, deren Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist, vorzeitig ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dabei dem jeweiligen Zuteilungswert der betroffenen Plantranche.

Langfristige Performance Vergütung (Performance Share Plan)



Zielsetzungen und Zielerreichungen sowie Überblick der zugeteilten PSP Tranchen

Für das Geschäftsjahr 2020 wurde vom Vorstand auf die Zuteilung der PSP Tranche 2020 verzichtet. Grund hierfür waren die von der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Hessen gewährten Unterstützungsleistungen für den Ausgleich entstandener ungedeckter Vorhaltekosten des Frankfurter Flughafens während des ersten Lockdowns 2020. Voraussetzung für die Bewilligung dieser Unterstützungsleistung war, dass der Vorstand für das Geschäftsjahr 2020 keine Boni, Sonderzahlungen in Form von Aktienpaketen oder andere gesonderte Vergütungen (Gratifikationen) neben dem Fixum gezahlt bekommt. Dieses betraf auch die Zuteilung variabler Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2020. Die Zuteilungswerte für die PSP Tranche 2020 betragen damit für alle Vorstandsmitglieder 0 €.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der zugeteilten PSP Tranchen, deren Auszahlungen noch ausstehen:

PSP Tranchen im Überblick

In €		Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung	Anzahl vorläufig zuteilte Shares	Schlusskurs Fraport-Aktie	Gesamt- zielerreichung in %	Fair Value je Share	Auszahlungs- betrag in Tsd €
PSP Tranche 2021 ¹⁾ (01.01.2021 - 31.12.2024)	Dr. Stefan Schulte	38,25	22.197				
	Anke Giesen	38,25	16.916				
	Julia Kranenberg ²⁾	38,25	5.368				
	Michael Müller ³⁾	38,25	7.401				
	Dr. Pierre Dominique Prümm	38,25	9.909				
	Prof. Dr. Matthias Zieschang	38,25	16.916				
PSP Tranche 2022 ¹⁾ (01.01.2022 - 31.12.2025)	Dr. Stefan Schulte	42,53	19.963				
	Anke Giesen	42,53	15.213				
	Julia Kranenberg ²⁾	42,53	7.056				
	Michael Müller ³⁾	42,53	2.853				
	Dr. Pierre Dominique Prümm	42,53	8.912				
	Prof. Dr. Matthias Zieschang	42,53	15.213				
PSP Tranche 2023 ¹⁾ (01.01.2023 - 31.12.2026)	Dr. Stefan Schulte	22,61	37.550				
	Anke Giesen	22,61	28.616				
	Julia Kranenberg	22,61	16.763				
	Dr. Pierre Dominique Prümm	22,61	16.763				
	Prof. Dr. Matthias Zieschang	22,61	28.616				

Werte können erst nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode ermittelt werden.

¹⁾ Der Zuteilungswert für Dr. Stefan Schulte beträgt 849 Tsd €, für Dr. Pierre Dominique Prümm und Julia Kranenberg jeweils 379 Tsd €, für Anke Giesen und Prof. Dr. Matthias Zieschang sowie für das frühere Vorstandsmitglied Michael Müller jeweils 647 Tsd €.

²⁾ Zuteilung p.r.t. aufgrund des Beginns der Vorstandstätigkeit von Julia Kranenberg ab 1. November 2022

³⁾ Zuteilung p.r.t. aufgrund der Beendigung der Vorstandstätigkeit von Michael Müller zum 30. September 2022

Sonstige vertragliche Vereinbarungen

Maximal-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat eine betragsmäßige Höchstgrenze (Maximal-Gesamtvergütung) für die Summe aus Grundvergütung, Aufwand der vertraglichen Nebenleistungen, Leistungen für die Versorgungszusage sowie kurzfristigen und langfristigen Performance-Vergütungskomponenten gemäß § 87a AktG Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 3,0 Mio € und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 2,2 Mio €. Die Höchstgrenze bezieht sich auf die Summe der Zahlungen bzw. der Aufwendungen, die aus den Vergütungsregelungen für das jeweilige Geschäftsjahr resultieren.

Somit kann eine eventuelle Erreichung der Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode (2023 - 2026) der langfristigen Performance-Vergütung ermittelt werden. Dementsprechend kann erst im Vergütungsbericht 2026 darüber berichtet werden, wie die festgelegte Maximal-Gesamtvergütung eingehalten wurde.

Für das Geschäftsjahr 2020 wird bei rückwirkender Betrachtung die Maximal-Gesamtvergütung von allen Vorstandsmitgliedern eingehalten, insbesondere durch den Verzicht auf die PSP-Tranche 2020.

Aktienkauf und -halteverpflichtung

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, innerhalb einer Aufbauphase von fünf Jahren und jährlich ratierlich Aktien der Fraport AG in einem Gegenwert, bezogen auf die kumulierten Anschaffungskosten, in Höhe mindestens einer Jahresbruttogrundvergütung zu erwerben und für die gesamte Dauer der Bestellung zum Vorstand zu halten. Die Erfüllung dieser Pflicht ist zum Ende eines jeden Geschäftsjahres gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats durch geeignete Unterlagen nachzuweisen. Bereits bestehende Bestände von Aktien der Fraport AG werden für Zwecke der vorgenannten Aktienhalteverpflichtung angerechnet. Die im Rahmen des Performance Share Plans zugeteilten virtuellen Aktien werden nicht auf die Aktienhalteverpflichtung angerechnet.

Vorstand und Aufsichtsrat haben zu Beginn des Jahres 2020 für die zu diesem Zeitpunkt amtierenden Vorstandsmitglieder, angesichts der coronabedingten temporären starken Kursrückgänge, die Anzahl der jeweils zu erwerbenden Aktien grundsätzlich auf Basis des Schlusskurses der Aktie zum 31. Dezember 2019 in Höhe von 75,78 € und der jeweiligen Jahresbruttogrundvergütung festgelegt. Für die übrigen Vorstandsmitglieder wird der Anschaffungskurs der Fraport-Aktie zugrunde gelegt. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 haben alle Vorstandsmitglieder die Pflicht des Erwerbs der erforderlichen Aktienanzahl sowie deren Aktienhalteverpflichtung nachweislich erfüllt.

Nachträgliches Wettbewerbsverbot

Mit jedem Vorstandsmitglied ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren vereinbart. Für diesen Zeitraum wird eine angemessene Karenzentschädigung in Höhe von jährlich 50 % der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt (analog § 74 Abs. 2 HGB); die Performance-abhängigen Vergütungsbestandteile sind bei der Berechnung der Entschädigung nach dem Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre in Ansatz zu bringen. Sofern das aktuelle Vergütungssystem bei Beendigung des Vertrags noch keine drei Geschäftsjahre bestanden hat, wird die durchschnittliche Performance-Vergütung auf der Grundlage der Dauer des Vertrags nach dem aktuellen Vergütungssystem ermittelt (analog § 74b Abs. 2 HGB). Die Zahlung erfolgt in monatlichen Teilbeträgen. Die Entschädigung wird auf ein von der Fraport AG in dem Zeitraum geschuldetes Ruhegehalt angerechnet. Bei den vor 2012 ernannten Vorstandsmitgliedern erfolgt dies soweit die Entschädigung zusammen mit dem Ruhegehalt und anderweitig erzielten Einkünften 100 % des zuletzt bezogenen Jahresfixums übersteigt. Bei den seit 2012 ernannten Vorstandsmitgliedern wird die Entschädigung bis zum Ende des Monats, in dem das 62. bzw. 65. Lebensjahr vollendet wird, in voller Höhe auf das Ruhegehalt angerechnet. Zahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit werden auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Gesellschaft kann bis zum Ende des Vertragsverhältnisses schriftlich auf das Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, dass sie mit dem Ablauf mit sechs Monaten nach der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei wird.

Mit Beendigung des Dienstvertrages von Michael Müller zum 30. September 2022 wurde gemäß Aufsichtsratsbeschluss auf ein nachträgliches Wettbewerbsverbot verzichtet.

Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall eines Widerrufs der Bestellung ohne wichtigen Grund sieht das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder eine Abfindungszahlung vor, deren Höhe auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags nicht übersteigt (Abfindungs-Cap). Auch in sonstigen Fällen vorzeitiger Beendigung sind etwaige Zahlungen auf eine maximale Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags als Abfindungs-Cap begrenzt. Bei der Berechnung der Jahresgesamtvergütung wird auf die Gesamtvergütung für das letzte Geschäftsjahr vor der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit und gegebenenfalls auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Vorstandsdienstvertrags durch die Gesellschaft oder im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit auf Wunsch des Vorstandsmitglieds wird keine Abfindung gezahlt.

Malus-/Clawbackregelung

Der Aufsichtsrat hat in bestimmten Fällen die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte Performance-Vergütungsbestandteile zu reduzieren oder bereits ausgezahlte Performance-Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Bei einem erheblichen Pflicht- oder Compliance-Verstoß eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat die Vergütungsbestandteile nach der Performance (Tantieme bzw. Anzahl virtueller Performance Shares nach dem Performance Share Plan) nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig reduzieren (Malus). Wurden Vergütungsbestandteile nach der Performance bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat unter den vorstehend genannten Voraussetzungen nach pflichtgemäßem Ermessen auch ausgezahlte Beträge der Performance-Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Im Falle der Festsetzung oder Auszahlung von Performance-abhängigen Vergütungsbestandteilen auf der Basis fehlerhafter Daten, zum Beispiel eines fehlerhaften Konzern-Abschlusses, kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren beziehungsweise bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile zurückfordern. Die Reduzierung oder Rückforderung erfolgt bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen im vorgenannten Sinn grundsätzlich für das Jahr, in dem der erhebliche Pflicht- oder Compliance-Verstoß begangen wurde. Der Rückforderungszeitraum endet ein Jahr nach der Auszahlung des Performance-abhängigen Vergütungsbestandteils. Die Rückforderung kann auch dann noch erfolgen, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied bereits beendet ist.

Eine etwaige Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft bleibt durch die Reduzierung oder Rückforderung Performance-abhängiger Vergütungsbestandteile unberührt.

Im Geschäftsjahr 2023 sind keine Sachverhalte eingetreten, die im Rahmen der Malus- und Clawbackregelung den Einbehalt oder die Rückforderung der Performance-Vergütungsbestandteile rechtfertigen.

Nebentätigkeit der Vorstandsmitglieder

Etwaige für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate bezogene Vergütungsleistungen werden auf die Vergütung gemäß diesem Vergütungssystem angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine für diese gezahlte Vergütung anzurechnen ist. Für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder wurde vertraglich keine Anrechnung vereinbart.

Sonstige Leistungen

Für jedes Vorstandsmitglied wurde eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt nach § 93 Absatz 2 Satz 3 AktG sowie eine Unfallversicherung abgeschlossen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit der privaten Nutzung der dienstlichen mobilen Endgeräte und das lebenslange Recht nach Beendigung der Vorstandstätigkeit, einen kostenfreien Parkplatz am Flughafen Frankfurt in Anspruch zu nehmen. Aufwendungen bei Dienstreisen und sonstige geschäftliche Aufwendungen werden gemäß den bei der Fraport AG allgemein angewandten Bestimmungen erstattet. Diesen Leistungen liegt kein Sach- und sonstiger Bezug zugrunde, daher fließen sie nicht als Nebenleistungen in die Gesamtvergütung ein.

Julia Kranenberg wurde im Rahmen ihrer Mehraufwendungen für die doppelte Haushaltsführung eine monatliche Pauschale in Höhe von 2 Tsd € brutto für 12 Monate nach Beginn des Dienstvertrags zugesagt. Demzufolge wurden ihr für 2023 insgesamt 2 Tsd € gewährt. Zusätzlich wurde ihr die Option eingeräumt, gegen Vorlage entsprechender Rechnungen Umzugskosten bis zu einem Höchstbetrag von 20 Tsd € und die Kosten für einen Relocation Service in Anspruch zu nehmen. Diesbezüglich übernahm die Fraport AG im Geschäftsjahr 2023 Umzugskosten in Höhe von insgesamt 6,3 Tsd €.

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht

Ab dem Geschäftsjahr 2025 plant der Aufsichtsrat das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder anzupassen, insbesondere mit dem Ziel, die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Fraport-Konzerns zu incentivieren. Die geplanten Änderungen werden in der März-Sitzung zur Beschlussfassung dem Aufsichtsrat vorgelegt, um dann in der diesjährigen Hauptversammlung zur Billigung gemäß § 120a Abs. 1 AktG vorgeschlagen zu werden.

Ausweis der individuelle Vorstandsvergütung

Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung ergibt sich aus der Summe aus Grundvergütung, Aufwand der vertraglichen Nebenleistungen, Aufwand der Versorgungszusage, Zielbetrag der kurzfristigen Performance-Vergütung (Tantieme) und Zielbetrag der mehrjährigen Performance-Vergütung (Performance Share Plan).

Die nachfolgenden Tabellen stellen die vertraglich vereinbarte individuelle Ziel-Gesamtvergütung für die im Geschäftsjahr 2023 gegenwärtigen Vorstandsmitglieder dar. Darüber hinaus wird die Ziel-Gesamtvergütung 2022 aus Transparenzgründen dargestellt.

Ziel-Gesamtvergütung der gegenwärtigen Vorstandmitglieder (freiwillige Angabe)

	Dr. Stefan Schulte (Vorstandsvorsitzender; Vorstand seit 15.4.2003)			Anke Giesen (Vorstand Retail und Real Estate; Vorstand seit 1.1.2013)			Julia Kranenberg (Vorstand Arbeitsdirektorin; Vorstand seit 1.11.2022)		
	2023		2022	2023		2022	2023		2022
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	715,0	32,3	715,0	500,0	27,3	500,0	500,0	38,0	83,3
Nebenleistungen	36,2	1,6	27,3	35,5	1,9	32,1	41,2	3,1	8,8
Summe	751,2	34,0	742,3	535,5	29,3	532,1	541,2	41,2	92,1
Kurzfristige Performance Vergütung									
Tantieme 2022	–	–	611,0	–	–	443,0	–	–	33,0
Tantieme 2023	611,0	27,6	–	443,0	24,2	–	200,0	15,2	–
Langfristige Performance Vergütung									
PSP-Tranche 2022 (01.01.2022 - 31.12.2025)	–	–	849,0	–	–	647,0	–	–	300,0
PSP-Tranche 2023 (01.01.2023 - 31.12.2026)	849,0	38,4	–	647,0	35,4	–	379,0	28,8	–
Summe	2.211,2	100,0	2.202,3	1.625,5	88,9	1.622,1	1.120,2	85,2	425,1
Versorgungsaufwand gem. IAS 19	0,1	0,0	326,6	203,0	11,1	180,2	194,9	14,8	183,0
Gesamtsumme (inkl. Versorgungsaufwand)	2.211,3	100,0	2.528,9	1.828,5	100,0	1.802,3	1.315,1	100,0	608,1

Ziel-Gesamtvergütung der gegenwärtigen Vorstandmitglieder (freiwillige Angabe)

	Dr. Pierre Dominique Prümm (Vorstand Aviation und Infrastruktur; Vorstand seit 1.7.2019)			Prof. Dr. Matthias Zieschang (Vorstand Controlling und Finanzen; Vorstand seit 1.4.2007)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	500,0	38,2	500,0	520,0	26,2	520,0
Nebenleistungen	41,8	3,2	38,4	76,6	3,9	66,4
Summe	541,8	41,4	538,4	596,6	30,1	586,4
Kurzfristige Performance Vergütung						
Tantieme 2022	–	–	200,0	–	–	508,0
Tantieme 2023	200,0	15,3	–	508,0	25,6	–
Langfristige Performance Vergütung						
PSP-Tranche 2022 (01.01.2022 - 31.12.2025)	–	–	379,0	–	–	647,0
PSP-Tranche 2023 (01.01.2023 - 31.12.2026)	379,0	29,0	–	647,0	32,6	–
Summe	1.120,8	85,7	1.117,4	1.751,6	88,3	1.741,4
Versorgungsaufwand gem. IAS 19	187,7	14,3	177,5	231,3	11,7	214,3
Gesamtsumme (inkl. Versorgungsaufwand)	1.308,5	100,0	1.294,9	1.982,9	100,0	1.955,7

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung und deren jeweiligen relativen Anteil an der Gesamtvergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG. Demnach enthalten die Tabellen alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, die im Berichtszeitraum vollständig erbracht sind. Darüber hinaus wird aus Transparenzgründen in den nachfolgenden Tabellen die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorjahres, d.h. des Geschäftsjahres 2022, sowie bei den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern der Versorgungsaufwand der betrieblichen Altersversorgung ausgewiesen.

Die Auszahlungsbeträge der Tantieme 2023 werden dem Geschäftsjahr 2023 zugeordnet, da die einjährige Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 durch das jeweilige Vorstandsmitglied vollständig erbracht ist. Die Ermittlung der Zielerreichung (und damit der Auszahlung) ist zum Zeitpunkt der Berichterstattung bereits abgeschlossen, auch wenn die Auszahlungen erst im Folgejahr geleistet werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung - gegenwärtige Vorstandsmitglieder

	Dr. Stefan Schulte (Vorstandsvorsitzender; Vorstand seit 15.4.2003)			Anke Giesen (Vorstand Retail und Real Estate; Vorstand seit 1.1.2013)			Julia Kranenberg (Vorstand Arbeitsdirektorin; Vorstand seit 1.11.2022)		
	2023		2022	2023		2022	2023		2022
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	715,0	43,1	715,0	500,0	41,9	500,0	500,0	59,7	83,3 ²⁾
Nebenleistungen	36,2	2,2	27,3	35,5	3,0	32,1	41,2	4,9	8,8
Summe	751,2	45,3	742,3	535,5	44,9	532,1	541,2	64,6	92,1
Kurzfristige Performance Vergütung									
Tantieme 2022	–	–	916,5	–	–	664,5	–	–	50,0 ²⁾
Tantieme 2023	907,1	54,7	–	657,7	55,1	–	296,9	35,4	–
Langfristige Performance Vergütung									
LTIP-Tranche 2019 (01.01.2019 - 31.12.2022)	–	–	372,7	–	–	283,6	–	–	6,1 ²⁾
PSP-Tranche 2020 (01.01.2020 - 31.12.2023)	0,0	0,0	–	0,0	0,0	–	0,0	0,0	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG	1.658,3	100,0	2.031,5	1.193,2	100,0	1.480,2	838,1	100,0	148,2
Versorgungsaufwand gem. IAS 19	0,1 ¹⁾	–	326,6	203,0	–	180,2	194,9	–	183,0
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	1.658,4	–	2.358,1	1.396,2	–	1.660,4	1.033,0	–	331,2

Gewährte und geschuldete Vergütung - gegenwärtige Vorstandsmitglieder

	Dr. Pierre Dominique Prümm (Vorstand Aviation und Infrastruktur; Vorstand seit 1.7.2019)			Prof. Dr. Matthias Zieschang (Vorstand Controlling und Finanzen; Vorstand seit 1.4.2007)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	500,0	59,6	500,0	520,0	38,5	520,0
Nebenleistungen	41,8	5,0	38,4	76,6	5,7	66,4
Summe	541,8	64,6	538,4	596,6	44,2	586,4
Kurzfristige Performance Vergütung						
Tantieme 2022	–	–	300,0	–	–	762,0
Tantieme 2023	296,9	35,4	–	754,2	55,8	–
Langfristige Performance Vergütung						
LTIP-Tranche 2019 (01.01.2019 - 31.12.2022)	–	–	128,6 ³⁾	–	–	283,6
PSP-Tranche 2020 (01.01.2020 - 31.12.2023)	0,0	0,0	–	0,0	0,0	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG	838,7	100,0	967,0	1.350,8	100,0	1.632,0
Versorgungsaufwand gem. IAS 19	187,7	–	177,5	231,3	–	214,3
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	1.026,4	–	1.144,5	1.582,1	–	1.846,3

¹⁾ Zum Alter 64 wird die Anwartschaft auf das Ruhegehalt bereits als voll erdient berücksichtigt, so dass keine Finanzierung hiernach mehr stattfindet.

²⁾ Anteilige Vergütung aufgrund des Beginns der Vorstandstätigkeit ab 1. November 2022.

³⁾ Anteilige Zuteilung aufgrund des Beginns der Vorstandstätigkeit ab 1. Juli 2019.

Gewährte und geschuldete Vergütung - ehemalige Vorstandsmitglieder

	Peter Schmitz (Vorstand Operations, Vorstand bis 31.8.2014)			Michael Müller (Vorstand Arbeitsdirektor, Vorstand bis 30.9.2022)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Ruhegehalt	145,4	100,0	134,0	89,6	100,0	22,4
Summe	145,4	100,0	134,0	89,6	100,0	22,4

An weitere ehemalige Mitglieder des Vorstands oder deren Hinterbliebene wurden im Geschäftsjahr 2023 Ruhegehälter in Höhe von insgesamt 1.626,5 Tsd € (Vorjahr 1.363,8 Tsd €) gezahlt.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Übersicht stellt die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der Fraport AG auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie zu den Ertragskennzahlen dar.

Die Ertragsentwicklung des Fraport Konzerns wird u. a. anhand der Veränderung des Konzern-EBITDA angegeben, da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands maßgeblich von der Entwicklung dieser Konzernkennzahl abhängig ist.

Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft der Fraport AG abzustellen. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Fraport AG erhalten, wird diese Vergütung nicht berücksichtigt.

Vergleich jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

in %	2023 gegenüber 2022	2022 gegenüber 2021	2021 gegenüber 2020 ¹⁾
Vorstandsvergütung			
Dr. Stefan Schulte	-18,4	-11,3	89,8
Anke Giesen	-19,4	-12,1	91,0
Julia Kranenberg (Vorstandsmitglied ab 01.11.2022)	465,5	-	-
Dr. Pierre Dominique Prümm	-13,3	-5,6	65,4
Prof. Dr. Matthias Zieschang	-17,2	-11,1	93,2
Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder			
Michael Müller (ehemaliges Vorstandsmitglied ab 01.10.2022)	300,0	-	-
Peter Schmitz	9,0	5,0	0,0
weitere ehemalige Vorstandsmitglieder u. deren Hinterbliebene	19,0	4,0	-11,0
Ertragsentwicklung			
Jahresergebnis Fraport AG	472,3	-215,6	112,9
Konzern-EBITDA	16,9	36,0	402,1
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis			
Mitarbeiter der Fraport AG ²⁾	8,0	20,6	10,8

¹⁾ Die starke prozentuale Abweichung der Vorstandsvergütung zum Geschäftsjahr 2020 beruht auf der pandemiebedingt geringeren Auszahlung der LTIP Tranche 2017 sowie des Wegfalls der Tantiemzahlung 2020 für die Gewährung des Zuschusses des Bundes und des Landes Hessen zur Deckung der durch die Pandemie entstandenen Vorhaltekosten.

²⁾ Stammbeschäftigte ohne Auszubildende und Aushilfen

Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

Die für das Geschäftsjahr 2023 geltende Vergütung für den Aufsichtsrat wurde von der Hauptversammlung am 28. Mai 2019 beschlossen. Dieser Beschluss wurde auf der Hauptversammlung am 26. Mai 2020 mit einer Mehrheit von 99,7 % der abgegebenen Stimmen bestätigt. Gemäß § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen.

Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste, am Ende des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von 35 Tsd € pro vollem Geschäftsjahr. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache und der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses erhält das Doppelte, der Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden und die Vorsitzenden der weiteren Ausschüsse des Aufsichtsrats erhalten das Anderthalbfache dieses Betrages. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen erhalten die

Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche feste Vergütung in Höhe von 7,5 Tsd € pro Ausschuss und vollem Geschäftsjahr. Diese zusätzliche Vergütung wird für höchstens zwei Ausschussmitgliedschaften gezahlt.

Aufsichtsratsmitglieder, die während des laufenden Geschäftsjahres in den Aufsichtsrat eintreten oder aus dem Aufsichtsrat ausscheiden, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung. Entsprechendes gilt bei Veränderungen der Mitgliedschaft in Ausschüssen. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält für jede Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und an Sitzungen eines Ausschusses, dessen Mitglied es ist, ein Sitzungsgeld in Höhe von jeweils 1,0 Tsd €. Darüber hinaus werden notwendig anfallende Auslagen und gegebenenfalls auf die Vergütung und Sitzungsgelder entfallende Umsatzsteuer erstattet. Ziel der Aufsichtsratsvergütung ist es, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats als Überwachungsorgan zu stärken und den damit verbundenen Aufgaben und Leistungen der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung zu tragen. Mit den herausgehobenen Vergütungen für spezifische Funktionen und Ausschussmitgliedschaften werden die unterschiedlichen Anforderungen, zeitlichen Belastungen und Verantwortungen berücksichtigt. Dies trägt zur langfristigen Entwicklung von Fraport bei. Die Aufsichtsratsvergütung enthält keine variablen Vergütungsbestandteile.

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungssicht

In der Hauptversammlung am 23. Mai 2023 wurde mit einer entsprechenden Satzungsänderung eine noch differenziertere Erhöhung der Ausschussvergütung beschlossen, die die herausgehobene Bedeutung einzelner Ausschüsse und die damit entsprechend erhöhten Anforderungen widerspiegelt. Die Änderung gilt erstmals für das Geschäftsjahr 2024 und wurde in der Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 99,98 % der abgegebenen Stimmen bestätigt.

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG. Darüber hinaus wird aus Transparenzgründen die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorjahres, d.h. des Geschäftsjahres 2022, ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats 2023

in €		Festvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgelder	Insgesamt	Gesamtvergütung 2022
Aufsichtsratsmitglied						
Arslan	Devrim	35.000,00	10.438,35	12.000,00	57.438,35	60.821,92
Becker-Lienemann	Karina	21.287,67	9.123,29	12.000,00	42.410,96	-
Bergerhoff	Dr. Bastian	35.000,00	15.000,00	7.000,00	57.000,00	38.013,70
Boddenberg	Michael	105.000,00	15.000,00	11.000,00	131.000,00	130.000,00
Bölükmeşe	Hakan	52.500,00	15.000,00	15.000,00	82.500,00	71.835,62
Born	Ines	28.095,89	0,00	4.000,00	32.095,89	16.917,81
Cicek	Hakan	13.712,33	2.938,36	3.000,00	19.650,69	54.671,23
Dahnke	Kathrin	21.287,67	4.561,64	7.000,00	32.849,31	-
Feldmann	Peter	13.712,33	0,00	1.000,00	14.712,33	39.000,00
Gerber	Peter	2.972,60	0,00	0,00	2.972,60	40.000,00
Haase	Dr. Margarete	70.000,00	15.000,00	17.000,00	102.000,00	102.000,00
Hohmeister	Harry	21.287,67	0,00	4.000,00	25.287,67	-
Josef	Mike	21.287,67	9.123,29	8.000,00	38.410,96	-
Kaufmann	Frank-Peter	35.000,00	15.000,00	20.000,00	70.000,00	70.000,00
Kaya	Sidar	21.287,67	9.123,29	12.000,00	42.410,96	-
Kipper	Dr. Ulrich	13.712,33	5.876,71	2.000,00	21.589,04	57.582,19
Klemm	Lothar	52.500,00	15.000,00	17.000,00	84.500,00	88.500,00
Knappe	Karin	35.000,00	15.000,00	15.000,00	65.000,00	37.575,35
Kreutel	Felix	21.287,67	4.561,64	9.000,00	34.849,31	-
Lindner	Ramona	13.712,33	2.938,36	2.000,00	18.650,69	49.897,26
Odenwald	Michael	13.712,33	5.876,71	4.000,00	23.589,04	66.000,00
Pöschko	Matthias	35.000,00	15.000,00	16.000,00	66.000,00	64.821,92
Rana	Qadeer	383,56	164,38	0,00	547,94	64.821,92
Venema	Mathias	52.500,00	15.000,00	17.000,00	84.500,00	80.082,19
Wärntges	Sonja	35.000,00	15.000,00	16.000,00	66.000,00	65.000,00
Windt	Prof. Dr. Katja	35.000,00	15.000,00	12.000,00	62.000,00	63.000,00
Yalcinkaya	Özgür	21.287,67	9.123,29	13.000,00	43.410,96	-
Gesamt		826.527,39	238.849,31	256.000,00	1.321.376,70	1.260.541,11

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Übersicht stellt die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der Fraport AG auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie zu den Ertragskennzahlen dar:

Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

in %	2023 gegenüber 2022 ¹⁾	2022 gegenüber 2021 ¹⁾	2021 gegenüber 2020 ¹⁾
Aufsichtsratsvergütung			
Arslan, Devrim	-5,6	-9,2	13,6
Becker-Lienemann, Karina (seit 23.5.2023)	-	-	-
Bergerhoff, Dr. Bastian (seit 24.5.2022)	49,9	-	-
Boddenberg, Michael (Aufsichtsratsvorsitzender)	0,8	-2,3	70,5
Bölükmeşe, Hakan	14,8	7,2	3,1
Born, Ines (seit 19.7.2022)	89,7	-	-
Cicek, Hakan (bis 23.5.2023)	-64,1	-3,2	1,8
Dahnke, Katrin (seit 23.5.2023)	-	-	-
Feldmann, Peter (bis 23.5.2023)	-62,3	0,0	-7,1
Gerber, Peter (bis 31.1.2023)	-92,6	-2,4	10,8
Haase, Dr. Margarete	0,0	-1,0	4,0
Hohmeister, Harry (seit 23.5.2023)	-	-	-
Josef, Mike (seit 23.5.2023)	-	-	-
Kaufmann, Frank-Peter	0,0	-2,8	16,1
Kaya, Sidar (seit 23.5.2023)	-	-	-
Kipper, Dr. Ulrich (bis 23.5.2023)	-62,5	1,9	11,9
Klemm, Lothar	-4,5	2,3	8,8
Knappe, Karin (seit 8.6.2022)	73,0	-	0,0
Kreutel, Felix (seit 23.5.2023)	-	-	-
Lindner, Ramona (vom 16.2.2022 bis 23.5.2023)	-62,6	-	-
Odenwald, Michael (bis 23.5.2023)	-64,3	-1,5	0
Pöschko, Matthias (bis 10.2.2022, seit 16.2.2022)	1,8	3,10	0,0
Rana, Qadeer (bis 4.1.2023)	-99,2	-4,7	9,7
Venema, Mathias	5,5	-5,2	180,6
Wärntges, Sonja	1,5	-3,0	420,9
Windt, Prof. Dr. Katja	-1,6	-1,6	-1,5
Yalcinkaya, Özgür (seit 23.5.2023)	-	-	-
Ertragsentwicklung			
Jahresergebnis Fraport AG	472,3	-215,6	112,9
Konzern-EBITDA	16,9	36,0	402,1
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis			
Mitarbeiter der Fraport AG ²⁾	8,0	20,6	10,8

¹⁾ Die unterschiedlich hohen prozentualen Veränderungen in der Aufsichtsratsvergütung resultieren aus einer zeitanteiligen Vergütungszahlung infolge eines unterjährigen Wechsels im Aufsichtsrat und/oder in seinen Ausschüssen.

²⁾ Stammbeschäftigte ohne Auszubildende und Aushilfen

Frankfurt am Main, 15. März 2024

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Dr. Schulte
Vorsitzender des Vorstands

Kranenberg
Vorstand Arbeitsdirektorin

Boddenberg
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, Frankfurt am Main

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, Frankfurt am Main, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, Frankfurt am Main, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat

ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, Frankfurt am Main, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 19. Dezember 2023 /9. Januar 2024 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 15. März 2024

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Kirsten Gräbner-Vogel
Wirtschaftsprüferin

Thomas Lüdke
Wirtschaftsprüfer

IV. Weitere Angaben und Hinweise

Die diesjährige Hauptversammlung wird nach den pandemiebedingten Einschränkungen der Vorjahre in diesem Jahr als Präsenzversammlung stattfinden, an der die Aktionärinnen und Aktionäre (und deren Bevollmächtigte) physisch vor Ort teilnehmen können. Wir möchten unseren Aktionärinnen und Aktionäre (und deren Bevollmächtigte) aufgrund der guten Erfahrungen der vergangenen Jahre auch in diesem Jahr die Nutzung verschiedener digitaler Elemente anbieten, die sich in den vergangenen Jahren als Bausteine der damaligen virtuellen Hauptversammlungen bewährt haben. Dieses Angebot umfasst insbesondere die Möglichkeiten, die Hauptversammlung in voller Länge in Bild und Ton über das internetbasierte, passwortgeschützte HV-Portal oder auch bis zum Ende der Vorstandsrede über das frei zugängliche Internet zu verfolgen, das Stimmrecht auch noch während der Hauptversammlung per elektronischer Briefwahl auszuüben sowie im Wege elektronischer Kommunikation die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft zu bevollmächtigen und anzuweisen.

Sämtliche Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats beabsichtigen während der gesamten Dauer persönlich an der Hauptversammlung teilzunehmen.

Internetseite der Gesellschaft und dort zugängliche Unterlagen und Informationen

Diese Einladung zur Hauptversammlung, die der Hauptversammlung zugänglich zu machenden Unterlagen und weitere Informationen im Zusammenhang mit der Hauptversammlung sind ab Einberufung der Hauptversammlung über die Internetseite der Gesellschaft unter www.fraport.com/hauptversammlung zugänglich. Etwaige bei der Gesellschaft eingehende und veröffentlichungspflichtige Gegenanträge, Wahlvorschläge und Ergänzungsverlangen von Aktionärinnen und Aktionären werden ebenfalls über die oben genannte Internetseite zugänglich gemacht. Unter dieser Internetadresse werden nach der Hauptversammlung auch die Abstimmungsergebnisse veröffentlicht.

Internetgestütztes HV-Portal, Übertragung der Hauptversammlung im Internet und Aktionärs-Hotline

Unter der Internetadresse www.fraport.com/hauptversammlung unterhält die Gesellschaft ab dem 7. Mai 2024 ein internetbasiertes Online-Portal (HV-Portal).

Über dieses können die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionärinnen und Aktionäre (und ggf. deren Bevollmächtigte) die gesamte Hauptversammlung per Bild- und Tonübertragung verfolgen und ihr Stimmrecht durch elektronische Briefwahl ausüben, Vollmacht und Weisung an die Stimmrechtsvertreter sowie Vollmachten an Dritte erteilen. Die Eröffnung der Hauptversammlung durch den Ver-

sammlungsleiter und die Rede des Vorstandsvorsitzenden können auch von der interessierten Öffentlichkeit auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.fraport.com/hauptversammlung live in Bild und Ton verfolgt werden.

Den ordnungsgemäß angemeldeten Aktionärinnen und Aktionären wird eine Eintrittskarte zugeschickt. Die Eintrittskarte enthält unter anderem die Zugangsdaten, mit denen die Aktionärinnen und Aktionäre das HV-Portal nutzen können.

Das HV-Portal und die dort erfolgende Übertragung der gesamten Hauptversammlung ermöglicht keine Teilnahme an der Hauptversammlung im Sinne des § 118 Abs. 1 S. 2 AktG.

Bei Fragen zur Hauptversammlung und zur Nutzung des HV-Portals können Sie sich an unsere Aktionärs-Hotline unter der Nummer +49 89 210 27 220 wenden. Die Aktionärs-Hotline ist montags bis freitags (außer feiertags) jeweils von 9.00 bis 17.00 Uhr (MESZ) und am Tag der Hauptversammlung ab 8.00 Uhr (MESZ) erreichbar.

Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sind Aktionärinnen und Aktionäre berechtigt, die sich bei der Gesellschaft in Textform (§ 126b BGB) unter der nachfolgend genannten Adresse (**Anmeldestelle**) anmelden und der Gesellschaft unter dieser Adresse einen von ihrem depotführenden Institut (Letztintermediär) in Textform (§ 126b BGB) erstellten besonderen Nachweis ihres Anteilsbesitzes übermitteln (**ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre**); ein Nachweis über den Anteilsbesitz gemäß § 67c Abs. 3 AktG ist hierfür in jedem Fall ausreichend:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide
c/o Link Market Services GmbH
Landshuter Allee 10
80637 München

E-Mail: inhaberaktien@linkmarketservices.de

Es wird darauf hingewiesen, dass § 15 Abs. 2 Satz 4 der Satzung der Gesellschaft derzeit vorsieht, dass sich der Nachweis des Anteilsbesitzes auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung zu beziehen hat. Durch das Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsförderungsgesetz – ZuFinG) wurde § 123 Absatz 4 Satz 2 AktG dahingehend geändert, dass sich der Nachweis des Anteilsbesitzes bei Inhaberaktien nicht wie bisher auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung beziehen muss, sondern auf den Geschäftsschluss des 22. Tages

vor der Hauptversammlung. Eine materielle Änderung der Frist ist hiermit nicht verbunden. Um in Zukunft eine textliche Abweichung der Satzung der Gesellschaft zu dem neuen Gesetzeswortlaut zu vermeiden, wird der Hauptversammlung die Anpassung von § 15 Abs. 2 Satz 4 der Satzung unter Tagesordnungspunkt 7 vorgeschlagen.

Der Nachweis des Anteilsbesitzes muss sich folglich auf den Geschäftsschluss des 6. Mai 2024 (24.00 Uhr, MESZ – sogenannter **Nachweisstichtag**) beziehen. Anmeldung und Nachweis müssen der Gesellschaft bis spätestens zum Ablauf des 21. Mai 2024 (24.00 Uhr, MESZ) unter der oben genannten Adresse zugehen.

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung der Aktionärsrechte nur diejenige als Aktionärin/derjenige als Aktionär, die/der sich fristgerecht anmeldet und die Berechtigung zur Teilnahme und Ausübung des Stimmrechts nachgewiesen hat. Die Gesellschaft ist berechtigt, bei Zweifeln an der Richtigkeit oder Echtheit des Nachweises einen geeigneten weiteren Nachweis zu verlangen. Wird dieser Nachweis nicht oder nicht in gehöriger Form erbracht, kann die Gesellschaft die Aktionärin/den Aktionär zurückweisen.

Die Berechtigung zur Ausübung von Aktionärsrechten und der Umfang des Stimmrechts bemessen sich ausschließlich nach dem im Nachweis enthaltenen Anteilsbesitz der Aktionärin/des Aktionärs zum Nachweisstichtag. Mit dem Nachweisstichtag geht keine Sperre für die Veräußerbarkeit des Anteilsbesitzes einher. Auch im Fall der vollständigen oder teilweisen Veräußerung des Anteilsbesitzes nach dem Nachweisstichtag ist für die Teilnahme an der Hauptversammlung, die Ausübung von Aktionärsrechten und den Umfang des Stimmrechts ausschließlich der Anteilsbesitz der Aktionärin/des Aktionärs zum Nachweisstichtag maßgeblich, das heißt, Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweisstichtag haben keine Auswirkungen auf die Berechtigung der Aktionärin/des Aktionärs zur Teilnahme an der Hauptversammlung und auf den Umfang des Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Erwerbe und Zuerwerbe von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Personen, die zum Nachweisstichtag noch keine Aktien besitzen und erst danach Aktionärin/Aktionär werden, sind für die von ihnen gehaltenen Aktien nur berechtigt (insbesondere stimmberechtigt), soweit sie sich von der bisherigen Aktionärin/dem bisherigen Aktionär bevollmächtigen oder zur Rechtsausübung ermächtigen lassen.

Nach Eingang der Anmeldung und des besonderen Nachweises des Anteilsbesitzes bei der Gesellschaft werden den Aktionärinnen und Aktionären Eintrittskarten für die Teilnahme an der Hauptversammlung einschließlich der Zugangsdaten für das HV-Portal zugesandt.

Ausübung des Stimmrechts durch Briefwahl

Aktionäre können ihre Stimmen, auch ohne an der Hauptversammlung teilzunehmen, in Textform oder im Wege elektronischer Kommunikation abgeben (Briefwahl). Hierzu ist die rechtzeitige Anmeldung und der Nachweis des Anteilsbesitzes wie vorstehend beschrieben erforderlich.

Vor der Hauptversammlung steht Ihnen dafür zum einen das in der Eintrittskarte integrierte Briefwahlformular zur Verfügung. Das Briefwahlformular kann zudem postalisch unter der Adresse Fraport AG, HV-Projektbüro (RAC-GB), 60547 Frankfurt am Main oder per E-Mail (HV-Projektbuero@fraport.de) angefordert werden. Darüber hinaus kann das Briefwahlformular auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.fraport.com/hauptversammlung heruntergeladen werden. Wenn Sie das Briefwahlformular verwenden, ist dieses ausschließlich an die oben genannte Postanschrift oder E-Mail-Adresse der Anmeldestelle zu übermitteln und muss dort bis spätestens 27. Mai 2024, 24.00 Uhr, MESZ (Datum des Eingangs) zugehen. Gleiches gilt für den Widerruf oder die Änderung von Briefwahlstimmen, die per Post oder E-Mail ebenfalls ausschließlich an die oben genannte Postanschrift oder E-Mail-Adresse der Anmeldestelle zu übermitteln sind und dort bis spätestens 27. Mai 2024, 24.00 Uhr, MESZ (Datum des Eingangs) zugehen müssen.

Vor und auch während der Hauptversammlung steht Ihnen für die Ausübung des Stimmrechts im Wege der (elektronischen) Briefwahl auch das unter der Internetadresse www.fraport.com/hauptversammlung zugängliche passwortgeschützte HV-Portal der Gesellschaft zur Verfügung. Die elektronische Briefwahl über das HV-Portal ist ab dem 7. Mai 2024 bis zu dem vom Versammlungsleiter festgelegten Zeitpunkt am Tag der Hauptversammlung möglich. Hierfür ist im HV-Portal die Schaltfläche „Briefwahl“ vorgesehen. Über das HV-Portal können Sie auch während der Hauptversammlung bis zu dem vom Versammlungsleiter festgelegten Zeitpunkt etwaige zuvor im Wege der Briefwahl erfolgte Stimmabgaben ändern oder widerrufen.

Briefwahlstimmen (sowie deren Widerruf oder Änderung), die einer ordnungsgemäßen Anmeldung nicht zweifelsfrei zugeordnet werden können, werden nicht berücksichtigt.

Die (elektronische) Briefwahl schließt eine Teilnahme an der Hauptversammlung nicht aus. Die persönliche Teilnahme an der Hauptversammlung gilt als Widerruf der bereits abgegebenen (elektronischen) Briefwahlstimmen.

Auch bevollmächtigte Personen können sich der elektronischen Briefwahl bedienen. Die nachfolgenden Regelungen zu Erteilung, Widerruf und Nachweis der Vollmacht bleiben unberührt.

Ausübung des Stimmrechts durch Vollmachtserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Für die Ausübung des Stimmrechts können die stimmberechtigten Aktionärinnen und Aktionäre zudem die von der Gesellschaft benannten weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter bevollmächtigen. Auch in diesem Fall sind jeweils eine fristgemäße Anmeldung und der Nachweis des Anteilsbesitzes wie vorstehend beschrieben erforderlich.

Vor der Hauptversammlung steht Ihnen dafür zum einen das in der Eintrittskarte integrierte Vollmachts- und Weisungsformular zur Verfügung. Das Vollmachts- und Weisungsformular kann zudem postalisch unter der Adresse Fraport AG, HV-Projektbüro (RAC-GB), 60547 Frankfurt am Main oder per E-Mail (HV-Projektbuero@fraport.de) angefordert werden. Darüber hinaus kann das Vollmachts- und Weisungsformular auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.fraport.com/hauptversammlung heruntergeladen werden. Wenn Sie das Vollmachts- und Weisungsformular verwenden, ist dieses ausschließlich an die oben genannte Postanschrift oder E-Mail-Adresse der Anmeldestelle zu übermitteln und muss dort bis spätestens 27. Mai 2024, 24.00 Uhr, MESZ (Datum des Eingangs) zugehen. Auf diesem Wege können Vollmachten und Weisungen auch per Post oder E-Mail geändert oder widerrufen werden. Der Widerruf oder die Änderung von Vollmachten und Weisungen per Post oder E-Mail sind ausschließlich an die oben genannte Postanschrift oder E-Mail-Adresse der Anmeldestelle zu übermitteln und müssen dort bis spätestens 27. Mai 2024, 24.00 Uhr, MESZ (Datum des Eingangs) zugehen.

Vor und während der Hauptversammlung steht Ihnen für die Ausübung des Stimmrechts im Wege der Vollmachts- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft auch das unter der Internetadresse www.fraport.com/hauptversammlung zugängliche passwortgeschützte HV-Portal der Gesellschaft zur Verfügung. Die Bevollmächtigung und Weisungserteilung über das HV-Portal ist ab dem 7. Mai 2024 bis zu dem vom Versammlungsleiter festgelegten Zeitpunkt am Tag der Hauptversammlung möglich. Hierfür ist im HV-Portal die Schaltfläche „Vollmacht und Weisungen“ vorgesehen. Über das HV-Portal können Sie auch während der Hauptversammlung bis zu dem vom Versammlungsleiter festgelegten Zeitpunkt eine etwaige zuvor erteilte Vollmacht und Weisung ändern oder widerrufen.

Soweit von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter bevollmächtigt werden, müssen diesen in jedem Fall Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden. Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen. Ohne solche ausdrücklichen Weisungen werden die Stimmrechtsvertreter das Stimmrecht nicht ausüben.

Aufträge zu Redebeiträgen, zur Ausübung des Auskunftsrechts, Stellungnahmen, zum Stellen von Anträgen und Wahlvorschlägen, zu Verlangen zur Aufnahme von Fragen in die Niederschrift sowie zum Einlegen von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse nehmen die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter nicht entgegen.

Eine Vollmachtserteilung an die weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter schließt eine Teilnahme an der Hauptversammlung nicht aus. Die persönliche Teilnahme an der Hauptversammlung gilt als Widerruf bereits erteilter Vollmachten und Weisungen.

Auch bevollmächtigte Personen können sich der Vollmachtserteilung an die weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter bedienen. Die nachfolgenden Regelungen zu Erteilung, Widerruf und Nachweis der Vollmacht bleiben unberührt.

Bevollmächtigung Dritter zur Ausübung des Stimmrechts und sonstiger Rechte

Aktionärinnen und Aktionäre können ihr Stimmrecht und sonstige Rechte auch durch Bevollmächtigte, zum Beispiel durch einen Intermediär, Stimmrechtsberater, eine Aktionärsvereinigung oder eine sonstige bevollmächtigte dritte Person ausüben lassen. Auch in diesen Fällen sind eine fristgerechte Anmeldung zur Hauptversammlung und ein Nachweis des Anteilsbesitzes nach den vorstehenden Bestimmungen erforderlich. Bevollmächtigt die Aktionärin/der Aktionär mehr als eine Person, kann die Gesellschaft gemäß § 134 Abs. 3 Satz 2 AktG eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform (§ 126b BGB), wenn keine Vollmacht nach § 135 AktG erteilt wird. Bei der Bevollmächtigung zur Stimmrechtsausübung nach § 135 AktG (Bevollmächtigung von Stimmrechtsberatern, Aktionärsvereinigungen oder sonstigen von § 135 AktG erfassten Intermediären bzw. nach § 135 AktG Gleichgestellten) sind in der Regel Besonderheiten zu beachten. Aktionärinnen und Aktionäre, die eine Vollmacht zur Stimmrechtsausübung nach § 135 AktG erteilen wollen, werden gebeten, etwaige Besonderheiten der Vollmachtserteilung bei den jeweils zu Bevollmächtigenden zu erfragen und sich mit diesen abzustimmen.

Die Erteilung der Vollmacht kann gegenüber der/dem Bevollmächtigten oder gegenüber der Gesellschaft erfolgen. Der Nachweis einer erteilten Bevollmächtigung kann dadurch geführt werden, dass die/der Bevollmächtigte den Nachweis (z. B. die Vollmacht im Original oder in Kopie bzw. als Scan) per Post oder E-Mail an die oben genannte Postanschrift oder E-Mail-Adresse der Anmeldestelle übermittelt. Diese Übermittlungswege stehen auch zur Verfügung, wenn die Erteilung der Vollmacht durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft erfolgen soll; ein gesonderter Nachweis über die Erteilung der Vollmacht erübrigt sich in diesem Fall. Auch der Widerruf einer bereits erteilten Voll-

macht kann auf den vorgenannten Übermittlungswegen unmittelbar der Gesellschaft gegenüber erklärt werden. Erfolgt die Erteilung oder der Nachweis einer Vollmacht oder deren Widerruf durch eine Erklärung gegenüber der Gesellschaft auf dem Postweg oder per E-Mail, so muss diese aus organisatorischen Gründen der Gesellschaft bis Montag, 27. Mai 2024, 24.00 Uhr, MESZ (Datum des Eingangs), zugehen.

Vollmachten können bis zum Tag der Hauptversammlung bis zu dem vom Versammlungsleiter festgelegten Zeitpunkt auch elektronisch über das HV-Portal erteilt bzw. widerrufen werden.

Der Nachweis über die Bevollmächtigung eines Dritten kann auch dadurch erbracht werden, dass der Bevollmächtigte die auf ihn ausgestellte Eintrittskarte oder die Vollmacht an der Einlasskontrolle vorweist.

Aktionärinnen und Aktionäre, die eine dritte Person bevollmächtigen wollen, werden gebeten, zur Erteilung der Vollmacht das Formular zu verwenden, welches die Gesellschaft hierfür bereitstellt. Es wird den ordnungsgemäß angemeldeten Aktionären zusammen mit der Eintrittskarte (in dieser integriert) zugesandt und kann postalisch unter der Adresse Fraport AG, HV-Projektbüro (RAC-GB), 60547 Frankfurt am Main oder per E-Mail (HV-Projektbuero@fraport.de) angefordert werden. Darüber hinaus kann ein Vollmachtsformular auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.fraport.com/hauptversammlung heruntergeladen werden.

Kreditinstituten, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberatern und sonstigen Intermediären oder gemäß § 135 AktG Gleichgestellten, die eine Mehrzahl von Aktionärinnen und Aktionären vertreten, wird empfohlen, sich im Vorfeld der Hauptversammlung hinsichtlich der Ausübung des Stimmrechts bei der Aktionärs-Hotline oder unter der oben genannten Adresse der Anmeldestelle zu melden.

Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung sind insgesamt 92.468.704 Stückaktien ausgegeben. Alle ausgegebenen Aktien gewähren je eine Stimme; die Anzahl der Stimmrechte beträgt demnach 92.468.704. Von den 92.468.704 Stückaktien werden zum Zeitpunkt der Einberufung 77.365 Aktien von der Fraport AG selbst gehalten (eigene Aktien). Die eigenen Aktien gewähren, solange sie von der Fraport AG gehalten werden, keine Stimmrechte.

Angaben zu den Rechten der Aktionärinnen und Aktionäre nach § 122 Abs. 2, § 126 Abs. 1, § 127, § 131 Abs. 1 AktG

Tagesordnungsergänzungsverlangen gemäß § 122 Abs. 2 AktG

Aktionärinnen und Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 am Grundkapital erreichen (dies entspricht 50.000 Aktien), können gemäß § 122 Abs. 2 AktG verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen.

Die Antragsteller haben nachzuweisen, dass sie Inhaber einer ausreichenden Anzahl von Aktien für die Dauer der gesetzlich angeordneten Mindestbesitzzeit von mindestens 90 Tagen sind und diese bis zur Entscheidung über den Antrag halten.

Das Verlangen ist schriftlich an den Vorstand der Gesellschaft zu richten und muss der Gesellschaft bis spätestens zum Ablauf des 27. April 2024 (24.00 Uhr, MESZ) zugehen. Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, für ein entsprechendes Verlangen die folgende Adresse zu verwenden:

Vorstand der Fraport AG
z. Hd. HV-Projektbüro (RAC-GB)
60547 Frankfurt am Main

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden – soweit sie nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht wurden – unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekannt gemacht und solchen Medien zur Veröffentlichung zugeleitet, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie die Informationen in der gesamten Europäischen Union verbreiten. Sie werden außerdem unter der Internetadresse www.fraport.com/hauptversammlung bekannt gemacht und den Aktionärinnen und Aktionären gemäß § 125 Abs. 1 Satz 3 AktG mitgeteilt.

Anträge und Wahlvorschläge von Aktionärinnen und Aktionären nach § 126 Abs. 1, § 127 AktG

Aktionärinnen und Aktionäre können Gegenanträge gegen Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu bestimmten Tagesordnungspunkten sowie Wahlvorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder von Abschlussprüfern übersenden. Gegenanträge müssen mit einer Begründung versehen sein; bei Wahlvorschlägen bedarf es keiner Begründung. Gegenanträge zur Tagesordnung und Wahlvorschläge, die vor der Hauptversammlung zugänglich gemacht werden sollen, sind ausschließlich an die folgende Adresse zu richten:

Fraport AG
HV-Projektbüro (RAC-GB)
60547 Frankfurt am Main

E-Mail: HV-Projektbuero@fraport.de

Bis spätestens zum Ablauf des 13. Mai 2024 (24.00 Uhr, MESZ) unter der vorgenannten Adresse bei der Gesellschaft zugegangene Gegenanträge und Wahlvorschläge werden unter den weiteren Voraussetzungen der §§ 126, 127 AktG einschließlich des Namens der Aktionärin/des Aktionärs und – bei Anträgen – der Begründung unverzüglich nach ihrem Eingang auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.fraport.com/hauptversammlung zugänglich gemacht. Eventuelle Stellungnahmen der Verwaltung und bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern die Hinweise und Angaben nach § 127 Satz 4 AktG werden ebenfalls unter der genannten Internetadresse veröffentlicht.

Auskunftsrecht nach § 131 Abs. 1 AktG

In der Hauptversammlung kann jede Aktionärin und jeder Aktionär oder ihre Bevollmächtigte vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft, die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu verbundenen Unternehmen sowie über die Lage des Konzerns und der in den Konzern-Abschluss einbezogenen Unternehmen verlangen, soweit die Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Auskunftsverlangen sind in der Hauptversammlung grundsätzlich mündlich im Rahmen der Aussprache zu stellen.

Versammlungsleitung

Gemäß § 16 Abs. 3 der Satzung der Gesellschaft kann der Versammlungsleiter das Frage- und Rederecht des Aktionärs zeitlich angemessen beschränken. Soweit angemessen, ist er insbesondere ermächtigt, die Frage- und/oder Redezeit einzelner oder aller Aktionäre zu einzelnen oder allen Gegenständen der Hauptversammlung zu Beginn oder während des Verlaufs der Hauptversammlung zu beschränken und, sofern dies im Hinblick auf eine ordnungsgemäße Durchführung rechtlich zulässig ist, den Schluss der Debatte anzuordnen.

Erklärung von Widersprüchen zur Niederschrift

Aktionärinnen und Aktionären oder ihre Bevollmächtigte haben in der Versammlung die Möglichkeit, Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung am Wortmeldetisch zur Niederschrift des Notars zu erklären. Die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können keine Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung zur Niederschrift des Notars erklären.

Weitergehende Erläuterungen zu den Aktionärsrechten und zum Datenschutz

Weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionärinnen und Aktionäre nach § 122 Abs. 2, § 126 Abs. 1, § 127, § 131 Abs. 1 AktG finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.fraport.com/hauptversammlung.

Im Zusammenhang mit der Durchführung der Hauptversammlung, insbesondere wenn Sie sich für die Hauptversammlung anmelden, die Hauptversammlung per Bild- und Tonübertragung verfolgen, eine Stimmrechtsvollmacht erteilen oder weitere Aktionärsrechte ausüben, verarbeitet die Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, 60547 Frankfurt am Main, Tel.: +49 69 690-0, Mail: info@fraport.de als Verantwortliche personenbezogene Daten (z.B. Name, Anschrift, E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Aktiengattung, Besitzart der Aktien, Kommunikationsdaten und -inhalte und Zugangsdaten für das HV-Portal) über Sie und/oder Ihre Bevollmächtigte/Ihren Bevollmächtigten. Dies geschieht, um unsere Hauptversammlung durchzuführen und um unseren Aktionärinnen und Aktionären oder ihren Bevollmächtigten die Ausübung ihrer Rechte im Zusammenhang mit der Hauptversammlung zu ermöglichen. Außerdem verarbeiten wir Ihre personenbezogenen Daten zur Erfüllung unserer rechtlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Durchführung der Hauptversammlung.

Soweit wir uns zur Durchführung der Hauptversammlung Dienstleister bedienen, verarbeiten diese Ihre personenbezogenen Daten nur in unserem Auftrag und auf unsere Weisung.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen haben Sie ein jederzeitiges Auskunfts-, Berichtigungs-, Einschränkung-, Löschungs- und ggf. Widerspruchsrecht bezüglich der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, sowie ein Recht auf Datenübertragung und ein Recht auf Beschwerde bei einer zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde.

Einzelheiten zum Umgang mit personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Hauptversammlung und zu Ihren Rechten nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung finden sich in unserer Datenschutzerklärung auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.fraport.com/hauptversammlung. Für weitergehende Datenschutzfragen im Kontext unserer Hauptversammlung sowie für die Geltendmachung von Betroffenenrechten steht Ihnen unsere Datenschutzbeauftragte zur Verfügung, die Sie per E-Mail unter: datenschutz@fraport.de oder postalisch unter oben genannter Adresse erreichen.

Frankfurt am Main, im April 2024

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Der Vorstand