

GRI-Bericht 2019

Gute Reise! Wir sorgen dafür



Inhalt

| | |
|---|------------|
| Über diesen Bericht | 3 |
| Kennzahlen | 4 |
| Finanzen..... | 5 |
| Umwelt | 9 |
| Personal | 19 |
| GRI-Content-Index..... | 27 |
| Erklärung des Umweltgutachters zu den Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten | 114 |
| Impressum | 115 |

Über diesen Bericht

Der Fraport-Konzern zählt mit seinem internationalen Portfolio zu den weltweit führenden Flughafen-Konzernen. Fraport erbringt sämtliche operativen wie auch administrativen Leistungen des Flughafen- und Terminalbetriebs sowie damit im Zusammenhang stehende Dienstleistungen. Planungs- und Beratungsleistungen zählen ebenfalls zum Leistungsspektrum. Wesentlich für die Umsatz- und Ergebnisentwicklung des Konzerns ist der Passagierverkehr, der sich auf einen Großteil der erbrachten Unternehmensleistungen auswirkt.

Mit einem Anteil von rund 70 % der Umsatzerlöse (bereinigt um IFRIC 12) war Deutschland im vergangenen Jahr der bedeutendste Standort des Fraport-Konzerns. Ende 2019 waren rund 88 % der Gesamtbeschäftigten in Deutschland angestellt.

Die Informationen und Kennzahlen in diesem Bericht umfassen den Konzern sowie alle Gesellschaften, die wir gemäß den in der Finanzberichterstattung geltenden Verlautbarungen des International Accounting Standards Board zum jeweiligen Bilanzstichtag in den Konsolidierungskreis einbezogen haben (siehe „Erläuterungen zur Konsolidierung und Bewertung“ im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 145 f.).

Der Konsolidierungskreis der Konzern-Umweltkennzahlen umfasst die Fraport-Muttergesellschaft und die vollkonsolidierten Beteiligungen mit wesentlichen Umweltwirkungen. In den Jahren 2017 waren dies: Gesellschaft für Cleaning Service mbH & Co. (GCS), Airport Cater Service GmbH (ACS), FraGround sowie die Konzern-Flughäfen Varna, Burgas, Lima, und Ljubljana. In 2018 wurde der Konsolidierungskreis um die 14 griechischen Flughäfen von Fraport Greece sowie die brasilianischen Konzern-Flughäfen Porto Alegre und Fortaleza erweitert. Soweit Daten zur Verfügung gestellt werden konnten, wurden sie in den Kennzahlen berücksichtigt.

Der Konsolidierungskreis der Konzern-Personalkennzahlen entspricht dem für die Finanzzahlen.

Die Finanz-, Personal- und Umweltkennzahlen werden auf Konzern-Ebene über eine SAP-gestützte Anwendung ermittelt und unterliegen derselben Berechnungsmethode. Abweichende Erhebungsmethoden sind im Einzelfall gekennzeichnet. Sämtliche Daten und Informationen wurden von den jeweils zuständigen Fachbereichen/konsolidierten Konzern-Gesellschaften erhoben.

Unsere Berichte „GRI-Bericht 2019“ sowie „Nachhaltig verbinden – Nachhaltigkeitsbericht 2019“ (nachfolgend: [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#)) erscheinen jährlich in deutscher sowie in englischer Sprache und umfassen die Berichtsperiode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

Für die Ermittlung der Berichtsdaten werden die in der Praxis üblichen und nach unserem Verständnis angemessenen Methoden, Berechnungen und Schätzungen angewandt. Es ist nicht auszuschließen, dass einzelne GRI-Indikatoren mit gewissen Unsicherheiten behaftet sein könnten.

Kennzahlen

Die Vision, Fraport als Europas besten Flughafenbetreiber zu etablieren und zugleich weltweit Maßstäbe zu setzen, bildet die Grundlage der Konzern-Strategie.

Der Vorstand hat – abgeleitet von diesen Unternehmenszielen – sechs bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren gemäß § 315 Absatz 3 HGB in Verbindung mit § 289 Absatz 3 HGB definiert. Diese sind: Globalzufriedenheit der Passagiere, Gepäck-Konnektivität, Mitarbeiterzufriedenheit, Frauen in Führungspositionen, Krankenquote und CO₂-Emissionen (siehe auch [Geschäftsbericht 2019](#), Kapitel „Steuerung“ ab S. 41 und „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ ab S. 80).

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

| | 2019 | 2018 | Veränderung |
|--|---------|---------|-------------|
| Globalzufriedenheit der Passagiere (Frankfurt) (%) | 88 | 86 | +2 PP |
| Gepäck-Konnektivität (Frankfurt) (%) | 98,4 | 98,4 | 0,0 PP |
| Mitarbeiterzufriedenheit (Konzern) | 2,78 | 2,76 | -0,02 |
| Frauen in Führungspositionen (Deutschland) (%) | 28,5 | 26,0 | +2,5 PP |
| Krankenquote (Deutschland) (%) | 8,0 | 8,2 | -0,2 PP |
| CO ₂ -Emission (Konzern) (t) | 227.552 | 244.029 | -16.477 |

Globalzufriedenheit Passagiere (Frankfurt)

Wir wollen die Zufriedenheit unserer Kunden halten und weiter steigern. Zielwert: ≥ 80 % (Laufzeit: 2021);
Zielwert ab 2021: $\geq 82,5$ %, ab 2025: ≥ 85 %

Gepäck-Konnektivität (Frankfurt)

Wir wollen die die Zufriedenheit unserer Kunden halten und weiter steigern. Zielwert: $> 98,5$ % (Laufzeit: 2020)

Mitarbeiterzufriedenheit (Konzern)

Wir wollen gute Arbeitsbedingungen schaffen und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen. Zielwert: Gleich oder besser als 3,0 (Laufzeit: 2020)

Frauen in Führungspositionen (1. und 2. Ebene unterhalb des Vorstands), Deutschland

Wir wollen den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland steigern. Zielwert: 30 % (Laufzeit: 2021)

Krankenquote Konzern (Deutschland)

Wir wollen die Krankenquote mittelfristig stabilisieren und langfristig senken. Zielwert: $\leq 7,2$ % (Laufzeit: 2025)

CO₂-Emissionen: Absolute Emissionen (Summe Scope 1 und 2 GHG Protocol) der Fraport-Muttergesellschaft und der vollkonsolidierten Konzern-Flughäfen in Tonnen CO₂

Wir wollen die CO₂-Emission des Fraport-Konzerns verringern. Zielwert: 125.000 t CO₂ (Laufzeit: 2030)

Die Leistungsindikatoren sind im [Geschäftsbericht 2019](#) in den Kapiteln „Steuerung“, „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ und „Geschäftsausblick“ des Lageberichts nachzulesen.

Detaillierte Informationen zum Programm finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 36 ff.

Finanzen

GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016

GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Umsatz und Ergebnis

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Konzern | | | | |
| Umsatzerlöse | Mio € | 2.934,8 | 3.478,3 | 3.705,8 |
| Umsatzerlöse bereinigt um IFRIC 12 ¹⁾ | Mio € | 2.893,1 | 3.118,8 | 3.259,5 |
| Gesamtleistung | Mio € | 3.010,4 | 3.602,7 | 3.785,0 |
| Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) | Mio € | 1.003,2 | 1.129,0 | 1.180,3 |
| Betriebliches Ergebnis (EBIT) | Mio € | 643,0 | 730,5 | 705,0 |
| Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) | Mio € | 506,1 | 670,4 | 590,0 |
| Konzern-Ergebnis | Mio € | 359,7 | 505,7 | 454,3 |

¹⁾ Umsatzerlöse bereinigt um Auftragserlöse aus Bau- und Ausbauleistungen im Zusammenhang mit kapazitiven Investitionen aufgrund der Anwendung von IFRIC 12.

Kennzahlen zur Wirtschaftlichkeit (Auswahl)

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Konzern | | | | |
| Return on Fraport Assets (ROFRA) | % | 10,0 | 11,1 | 8,8 |
| Netto-Finanzschulden zum 31.12. | Mio € | 3.512,4 | 3.545,4 | 4.147,0 |
| Free Cash Flow | Mio € | 393,0 | 6,8 | -373,5 |

Weitere Kennzahlen finden Sie im Zehn-Jahresübersicht im Geschäftsbericht 2019, S.232.

Wertschöpfungsrechnung

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Konzern¹⁾ | | | | |
| Unternehmensleistung (Brutto-Wertschöpfung)²⁾ | | 3.084,8 | 3.339,3 | 3.447,2 |
| Verteilter wirtschaftlicher Wert | | | | |
| Materialaufwand ²⁾ | Mio € | 720,4 | 729,6 | 751,1 |
| Sonstiger betrieblicher Aufwand ³⁾ | Mio € | 193,9 | 202,3 | 184,5 |
| Direkte Wertschöpfung (Netto-Wertschöpfung) | Mio € | 2.170,5 | 2.407,4 | 2.511,6 |
| Investitionen | Mio € | 1.878,3 | 834,3 | 1.381,6 |
| Davon Mittelabflüsse zum Erwerb von Konzessionen | Mio € | 1.477,3 | 127,8 | 120,7 |
| Fremdkapitalgeber | Mio € | 137,2 | 127,8 | 120,7 |
| Staat | Mio € | 140,5 | 130,5 | 154,2 |
| Beschäftigte | Mio € | 1.092,9 | 1.182,3 | 1.222,8 |
| Anteilseigner | Mio € | 150,1 | 146,5 | 193,5 |
| Finanzierung durch erhöhte Verschuldung | Mio € | -1228,5 | -14,0 | -560,2 |

¹⁾ Die Darstellung erfolgt nicht getrennt nach Ländern, Regionen oder bestimmten Märkten, da die Konzern-Standorte über Frankfurt hinaus insbesondere hinsichtlich ihres Anteils an der Gesamtbelegschaft, aber auch hinsichtlich ihrer Gesamterträge, Kosten und Zahlungen als nicht wesentlich anzusehen sind.

²⁾ Zahlen 2018 und 2019 sind bereinigt um IFRIC 12.

³⁾ Inklusive Spenden und Sponsoring.

GRI 201-3 Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung und Altersvorsorge

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------|-------|-------|-------|
| Konzern | | | | |
| Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung | Mio € | 159,3 | 172,1 | 182,4 |
| Aufwendungen für Altersvorsorge | Mio € | 45,0 | 46,3 | 47,0 |

GRI 202 Marktpräsenz 2016

AO1 Passagiere

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Konzern-Flughäfen ohne Flughafen Frankfurt | | | | |
| Passagiere (insgesamt) | Mio | 50,5 | 72,2 | 73,8 |
| Ankommende Passagiere (insgesamt) | Mio | 24,9 | 35,8 | 36,6 |
| Abfliegende Passagiere (insgesamt) | Mio | 25,2 | 36,2 | 37,0 |
| Passagiere Inland | Mio | 17,0 | 33,5 | 34,8 |
| Ankommende Passagiere (Inland) | Mio | 8,4 | 16,6 | 17,3 |
| Abfliegende Passagiere (Inland) | Mio | 8,6 | 16,9 | 17,5 |
| Passagiere Ausland | Mio | 33,1 | 38,5 | 38,9 |
| Ankommende Passagiere (Ausland) | Mio | 16,5 | 19,2 | 19,4 |
| Abfliegende Passagiere (Ausland) | Mio | 16,6 | 19,3 | 19,5 |
| Lokalpassagiere | Mio | 50,1 | 72,0 | 73,6 |
| Umsteigepassagiere ¹⁾ | in % der Lokalpassagiere | 4,0 | 2,8 | 2,5 |
| Transitpassagiere | Mio | 0,4 | 0,2 | 0,2 |
| Flughafen Frankfurt | | | | |
| Passagiere (insgesamt)²⁾ | Mio | 64,5 | 69,5 | 70,6 |
| Ankommende Passagiere (insgesamt) | Mio | 32,4 | 34,9 | 35,5 |
| Abfliegende Passagiere (insgesamt) | Mio | 32,0 | 34,5 | 35,0 |
| Passagiere Inland | Mio | 7,3 | 7,6 | 7,4 |
| Ankommende Passagiere (Inland) | Mio | 3,7 | 3,9 | 3,8 |
| Abfliegende Passagiere (Inland) | Mio | 3,6 | 3,8 | 3,6 |
| Passagiere Ausland | Mio | 57,1 | 61,8 | 63,1 |
| Ankommende Passagiere (Ausland) | Mio | 28,7 | 31,0 | 31,7 |
| Abfliegende Passagiere (Ausland) | Mio | 28,4 | 30,8 | 31,4 |
| Lokalpassagiere | Mio | 64,4 | 69,4 | 70,5 |
| Umsteigepassagiere ³⁾ | in % der Lokalpassagiere | 57,5 | 55,0 | 53,7 |
| Transitpassagiere | Mio | 0,1 | 0,1 | 0,1 |

1) Ohne die Konzern-Flughäfen Varna und Burgas, weil die Gesellschaft die Umsteigepassagiere nicht gesondert ausweist.

2) Gewerblicher und nicht gewerblicher Verkehr (an + ab + Transit).

3) Diese Daten basieren auf dem Fraport-Monitor, einer Hochrechnung auf Basis von Dauerfluggastbefragungen. Eine exakte Angabe der totalen Passagierzahl ist daher nicht möglich.

AO2 Flugbewegungen

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------------------|---------|---------|---------|
| Konzern-Flughäfen ohne Flughafen Frankfurt | | | | |
| Flugbewegungen (an + ab) | Anzahl Bewegungen | 476.719 | 668.769 | 670.206 |
| Tag (an + ab) | Anzahl Bewegungen | 369.452 | 527.937 | 521.763 |
| Nacht (an + ab) | Anzahl Bewegungen | 107.267 | 140.832 | 148.443 |
| Commercial passenger flights | Anzahl Bewegungen | 413.889 | 584.481 | 581.525 |
| Inland | Anzahl Bewegungen | 158.115 | 286.482 | 291.360 |
| Ausland | Anzahl Bewegungen | 255.774 | 297.999 | 290.165 |
| Commercial cargo flights | Anzahl Bewegungen | 8.383 | 9.353 | 9.049 |
| Inland | Anzahl Bewegungen | 2.507 | 3.769 | 3.901 |
| Ausland | Anzahl Bewegungen | 5.876 | 5.584 | 5.148 |
| General Aviation Flights und andere Flugbewegungen | Anzahl Bewegungen | 32.512 | 49.159 | 46.698 |
| Inland | Anzahl Bewegungen | 9.658 | 32.312 | 30.044 |
| Ausland | Anzahl Bewegungen | 22.854 | 16.847 | 16.658 |
| State Aviation flights | Anzahl Bewegungen | 8.107 | 9.839 | 10.466 |
| Inland | Anzahl Bewegungen | 7.340 | 9.703 | 10.314 |
| Ausland | Anzahl Bewegungen | 767 | 136 | 152 |
| Flughafen Frankfurt | | | | |
| Flugbewegungen (an + ab) | Anzahl Bewegungen | 475.537 | 512.115 | 513.912 |
| Tag (an + ab) ¹⁾ | Anzahl Bewegungen | 441.345 | 474.831 | 478.098 |
| Nacht (an + ab) ¹⁾ | Anzahl Bewegungen | 1.280 | 1.636 | 1.172 |
| Flugbewegungen (05:00 – 05:59 Uhr) | Anzahl Bewegungen | 12.682 | 13.161 | 13.275 |
| Flugbewegungen (22:00 – 22:59 Uhr) | Anzahl Bewegungen | 20.230 | 22.487 | 21.367 |
| Commercial passenger flights | Anzahl Bewegungen | 443.645 | 479.320 | 480.682 |
| Inland | Anzahl Bewegungen | 65.938 | 70.290 | 69.190 |
| Ausland | Anzahl Bewegungen | 377.707 | 409.030 | 411.492 |
| Commercial cargo flights | Anzahl Bewegungen | 21.145 | 21.566 | 21.952 |
| Inland | Anzahl Bewegungen | 1.416 | 1.530 | 1.519 |
| Ausland | Anzahl Bewegungen | 19.729 | 20.030 | 20.433 |
| General Aviation Flights und andere Flugbewegungen ²⁾ | Anzahl Bewegungen | 10.747 | 11.229 | 11.278 |
| Inland | Anzahl Bewegungen | 3.839 | 4.124 | 4.018 |
| Ausland | Anzahl Bewegungen | 6.908 | 7.105 | 7.260 |

1) Tag (06:00 – 21:59 Uhr), Mediations-Nacht (23:00 – 04:59 Uhr).

2) Diese Angaben beinhalten State Aviation Flights.

AO3 Cargo-Volumen

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------|------|------|------|
| Konzern-Flughäfen ohne Flughafen Frankfurt¹⁾ | | | | |
| Cargo-Volumen ²⁾ | Mio t | 0,31 | 0,39 | 0,37 |
| Ankommendes Cargo-Volumen | Mio t | 0,10 | 0,15 | 0,15 |
| Cargo-Flüge | Mio t | 0,04 | 0,06 | 0,05 |
| Cargo auf Passagierflügen (Belly-Cargo) | Mio t | 0,06 | 0,1 | 0,10 |
| Abfliegendes Cargo-Volumen | Mio t | 0,2 | 0,23 | 0,23 |
| Cargo-Flüge | Mio t | 0,09 | 0,08 | 0,07 |
| Cargo auf Passagierflügen (Belly-Cargo) | Mio t | 0,12 | 0,15 | 0,16 |
| Flughafen Frankfurt¹⁾ | | | | |
| Cargo-Volumen (an + ab + Transit) | Mio t | 2,23 | 2,21 | 2,13 |
| Luftfracht (an + ab + Transit) | Mio t | 2,14 | 2,12 | 2,04 |
| Luftpost (an + ab + Transit) | Mio t | 0,09 | 0,09 | 0,09 |
| Ankommendes Cargo-Volumen (an) | Mio t | 1,05 | 1,06 | 1,02 |
| Cargo-Flüge (an) | Mio t | 0,65 | 0,66 | 0,64 |
| Cargo auf Passagierflügen (Belly-Cargo) (an) | Mio t | 0,4 | 0,40 | 0,39 |
| Abfliegendes Cargo-Volumen (ab) | Mio t | 1,14 | 1,12 | 1,07 |
| Cargo-Flüge (ab) | Mio t | 0,67 | 0,67 | 0,64 |
| Cargo auf Passagierflügen (Belly-Cargo) (an) | Mio t | 0,47 | 0,45 | 0,43 |

1) Gewerblicher und nicht gewerblicher Verkehr (an + ab + Transit).

2) Eine Unterteilung des Cargo-Volumens nach Luftfracht und Luftpost war bei den Konzern-Flughäfen nicht möglich.

GRI 203 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2016

GRI 203-2 Gesellschaftliches Engagement

| | Einheit | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 |
|--------------------------------------|--------------|------------|------------|------------|
| Konzern | | | | |
| Gesellschaftliches Engagement | Mio € | 6,5 | 6,2 | 6,3 |
| Sponsoring | Mio € | 4,5 | 4,2 | 4,4 |
| Umweltfonds ¹ | Mio € | 0,8 | 0,8 | 0,7 |
| Spenden | Mio € | 1,2 | 1,2 | 1,2 |
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| Gesellschaftliches Engagement | Mio € | 6,1 | 6,0 | 6,1 |
| Sponsoring | Mio € | 4,2 | 4,1 | 4,3 |
| Umweltfonds | Mio € | 0,8 | 0,8 | 0,7 |
| Spenden | Mio € | 1,1 | 1,1 | 1,1 |

1) Fraport-Muttergesellschaft.

Umwelt

Durch einen externen Umweltgutachter nach EMAS validierte Kennzahlen sind farblich unterlegt.

Eine Verkehrseinheit entspricht einem Passagier oder 100 kg Luftfracht beziehungsweise Luftpost.

Konzern-Gesellschaften mit Umweltmanagementsystemen

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------|------|------|------|
| Anteil der Konzern-Gesellschaften mit Umweltmanagementsystemen ¹⁾ | % | 89,3 | 86,7 | 84,1 |

¹⁾ Anteil der vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften mit wesentlichen Umweltwirkungen

GRI 302 Energie 2016

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation (1/2)

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-----------|----------------|----------------|----------------|
| Konzern | | | | |
| Gesamtenergieverbrauch (Scope 1 und 2) | TJ | 2.995,7 | 3.278,1 | 3.238,3 |
| Eingekaufte direkte Energieträger (Scope 1) | TJ | 550,2 | 589,1 | 580,4 |
| davon erneuerbare Energieträger | % | << 1 | << 1 | << 1 |
| davon nicht erneuerbare Energieträger | % | >>99 | >>99 | >>99 |
| Erdgas | TJ | 22,6 | 29,3 | 28,1 |
| Flüssiggas (LPG) | TJ | 8,8 | 7,5 | 11,3 |
| Heizöl | TJ | 100,0 | 101,2 | 90,9 |
| Heizöl | Mio Liter | 2,771 | 2,804 | 2,519 |
| Diesel ^{1), 2)} | TJ | 373,8 | 402,4 | 402,4 |
| Diesel ^{1), 2)} | Mio Liter | 10,499 | 11,303 | 11,304 |
| Benzin ^{1), 2)} | TJ | 42,6 | 46,1 | 46,1 |
| Benzin ^{1), 2)} | Mio Liter | 1,315 | 1,424 | 1,424 |
| Kerosin (Jet A1) | TJ | 2,4 | 2,6 | 1,5 |
| Kerosin (Jet A1) | Mio Liter | 0,068 | 0,074 | 0,044 |
| Eingekaufte indirekte Energie (Scope 2) ^{3), 4)} | TJ | 2.445,5 | 2.689,0 | 2.657,9 |
| Strom ^{3), 4)} | TJ | 1.359,8 | 1.636,6 | 1.635,5 |
| Strom ^{3), 4)} | Mio kWh | 377,7 | 454,6 | 454,3 |
| Fernwärme ³⁾ | TJ | 671,0 | 597,1 | 609,4 |
| Fernwärme ³⁾ | Mio kWh | 186,4 | 165,8 | 169,3 |
| Fernkälte ³⁾ | TJ | 414,8 | 455,3 | 413,1 |
| Fernkälte ³⁾ | Mio kWh | 115,2 | 126,5 | 114,7 |

1) Kraftstoffverbrauch der mobilen Arbeitsmaschinen und Kfz auf dem Vorfeld und den Betriebsstraßen.

2) Der Kraftstoffverbrauch zur privaten Nutzung der Dienstwagen ist nicht berücksichtigt.

3) Alle Angaben inklusive technischer Verluste.

4) Der Anteil erneuerbarer Energien wird für die Fraport-Muttergesellschaft angegeben. 100 % erneuerbare Energien am Flughafen Ljubljana.

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation (2/2)

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| Gesamtenergieverbrauch | TJ | 2.731,59 | 2.686,37 | 2.632,55 |
| Eingekaufte direkte Energieträger (Scope 1) | TJ | 494,96 | 505,62 | 504,59 |
| davon erneuerbare Energieträger | % | << 1 | << 1 | << 1 |
| davon nicht erneuerbare Energieträger | % | >>99 | >>99 | >>99 |
| Erdgas ¹⁾ | TJ | 5,6 | 4,5 | 4,7 |
| Flüssiggas (LPG) ¹⁾ | TJ | 8,4 | 7,2 | 8,8 |
| Heizöl ¹⁾ | TJ | 93,30 | 87,73 | 90,88 |
| Heizöl ¹⁾ | Mio Liter | 2,585 | 2,430 | 2,518 |
| Diesel ^{2),3)} | TJ | 345,2 | 361,6 | 356,9 |
| Diesel ^{2),3)} | Mio Liter | 9,696 | 10,157 | 10,026 |
| Benzin ^{2),3)} | TJ | 40,1 | 42,1 | 41,8 |
| Benzin ^{2),3)} | Mio Liter | 1,239 | 1,299 | 1,292 |
| Kerosin (Jet A1) ⁵⁾ | TJ | 2,28 | 2,51 | 1,44 |
| Kerosin (Jet A1) ⁵⁾ | Mio Liter | 0,066 | 0,072 | 0,041 |
| Eingekaufte indirekte Energie (Scope 2) ⁴⁾ | TJ | 2.236,6 | 2.180,8 | 2.128,0 |
| Strom ⁴⁾ | TJ | 1.151,7 | 1.129,3 | 1.106,8 |
| Strom ⁴⁾ | Mio kWh | 319,9 | 313,7 | 307,4 |
| davon erneuerbare Energieträger | % | 45,7 | 45,9 | 55,2 |
| davon nicht erneuerbare Energieträger | % | 54,3 | 54,1 | 44,8 |
| Fernwärme ^{1), 4)} | TJ | 670,2 | 596,2 | 608,2 |
| Fernwärme ^{1), 4)} | Mio kWh | 186,2 | 165,6 | 168,9 |
| Fernkälte ^{1), 4)} | TJ | 414,8 | 455,3 | 413,0 |
| Fernkälte ^{1), 4)} | Mio kWh | 115,2 | 126,5 | 114,7 |

1) 2018/2019 Veränderung wetterbedingt (milder Winter, heißer und lang andauernder Sommer).

2) Kraftstoffverbrauch der mobilen Arbeitsmaschinen und Kfz auf dem Vorfeld und den Betriebsstraßen.

3) Der Kraftstoffverbrauch zur privaten Nutzung der Dienstwagen ist nicht berücksichtigt.

4) Alle Angaben inklusive technischer Verluste.

5) Geringere Nutzung der Startluft-Geräte in 2019.

GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| Gesamter Energieverbrauch Scope 3 | TJ | 19.381,1 | 21.306,0 | 21.428,3 |
| Flugverkehr ^{1), 5), 6)} | TJ | 12.892,3 | 13.862,8 | 13.730,3 |
| Mitarbeiterverkehr Fraport AG und Dritter am Flughafen ^{2), 7)} | TJ | 1.739,4 | 1.771,2 | 1.760,6 |
| Passagierverkehr (Originärpassagiere) ^{3), 5), 7)} | TJ | 3.154,0 | 3.577,0 | 3.995,0 |
| Dienstreisen der Mitarbeiter Fraport AG ^{4), 7)} | TJ | 12,4 | 10,7 | 10,3 |
| Energieverbrauch Dritter (Infrastruktur und Fahrzeuge) | TJ | 2.167,3 | 2.084,4 | 1.932,0 |

1) Flugverkehr bis 914 m (LTO-Zyklus) aller landenden und startenden Flugzeuge am Flughafen Frankfurt.

2) An- und Abfahrt der Beschäftigten zur Arbeitsstätte.

3) An- und Abreise der Originär-Passagiere, Individualverkehr und öffentlicher Verkehr.

4) Beinhaltet Pkw, Bahn und Flug.

5) 2019: Anstieg bei Flugbewegungen und Passagieren.

6) Triebwerksdatenbank und Berechnungssoftware LASPORT aktualisiert; Werte für Vorjahre neu berechnet.

7) Umstellung auf HBEFA 4.1 mit aktualisierten Faktoren für Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen; Werte für Vorjahre neu berechnet.

GRI 302-3 Energieintensität

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Konzern | | | | |
| Spezifischer Gesamtverbrauch | TJ pro Mio Verkehrseinheiten | 25,7 | 19,3 | 18,9 |
| Eingekaufte direkte nicht erneuerbare Energieträger (Scope 1) | TJ pro Mio Verkehrseinheiten | 4,7 | 3,5 | 3,4 |
| Eingekaufte Energie (Scope 2) | TJ pro Mio Verkehrseinheiten | 21,0 | 15,9 | 15,5 |
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| Spezifischer Gesamtverbrauch | TJ pro Mio Verkehrseinheiten | 31,6 | 29,5 | 28,8 |
| Eingekaufte direkte nicht erneuerbare Energieträger (Scope 1) | TJ pro Mio Verkehrseinheiten | 5,7 | 5,5 | 5,5 |
| Eingekaufte Energie (Scope 2) | TJ pro Mio Verkehrseinheiten | 25,9 | 23,9 | 23,3 |

GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------|-------|-------|--------|
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| Energieeinsparungen aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerung ^{1), 2), 3)} | Mio kWh | 69,91 | 89,84 | 111,45 |

1) Basis ist das Jahr 2008, Effekte kumuliert ab dem Jahr 2008, soweit auch in den Folgejahren wirksam. Im aktuellen Berichtsjahr erzielte Einsparung ist Differenz zwischen Wert des aktuellen Jahres und Wert des Vorjahres (weitere Erläuterung hierzu siehe GRI 302-4 im Textteil).

2) Ermittlung von Energie, die aus Gründen von verbesserten Verfahren, Austausch und Umrüstung von Anlagen und Ausrüstung sowie verändertem Mitarbeiterverhalten eingespart werden konnte. Die Verringerung bezieht sich auf alle Medien.

3) Berechnete Werte. Abfrage zum Stand der Einsparprojekte erfolgt zum Ende März des Folgejahres. Berichteter Wert zum Zeitpunkt der Prüfung noch vorläufig, kann sich nach Veröffentlichung noch ändern.

GRI 303 Wasser 2016

GRI 303-1 Gesamtwasserentnahme

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------------------------|-------|-------|-------|
| Konzern¹⁾ | | | | |
| Gesamtwasserentnahme | Mio m ³ | 1,873 | 2,193 | 2,631 |
| Gesamtwasserentnahme | Liter pro Verkehrseinheit | 16,1 | 17,7 | 18,7 |
| Trinkwasser | Mio m ³ | 1,461 | 1,462 | 1,952 |
| Brauchwasser | Mio m ³ | 0,412 | 0,731 | 0,679 |
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| Gesamtwasserentnahme ^{1), 4)} | Mio m ³ | 1,023 | 1,416 | 1,436 |
| Gesamtwasserentnahme ¹⁾ | Liter pro Verkehrseinheit | 11,8 | 15,5 | 15,7 |
| Trinkwasser ^{1), 2)} | Mio m ³ | 0,615 | 0,689 | 0,760 |
| Brauchwasser ^{1), 3), 4)} | Mio m ³ | 0,408 | 0,727 | 0,675 |

*) Ohne Fraport Greece, ab 2019 inklusive Fraport Brasil Porto Alegre und Fraport Brasil Fortaleza.

1) Gesamtwasserentnahme Flughafen Frankfurt abzüglich Verbrauch Dritter am Standort Flughafen Frankfurt.

2) Aus der kommunalen Wasserversorgung.

3) Das Brauchwasser wird aus Oberflächenwasser, Regenwasser und Grundwasser aufbereitet. Bei Bedarf wird Trinkwasser hinzugefügt.

4) Ab 2018: Erhöhter Wasserverbrauch aufgrund Bauaktivitäten Terminal 3.

AO4 Qualität des Niederschlagswassers

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------------------|---------|------|------|------|
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| Kohlenwasserstoffe ¹⁾ | mg/l | <0,1 | <0,1 | 0,2 |
| Absetzbare Stoffe ¹⁾ | ml/l | 0,23 | <0,1 | <0,1 |

1) Monatlich wurde eine 2-h-Mischprobe mittels einer stationären Probenahme-Messstation aus dem Niederschlagswasserkanal kurz vor der Einleitstelle in den Main entnommen.

GRI 304 Biodiversität 2016

GRI 304-1 Grundstücke in oder angrenzend von Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert

| | Einheit | |
|---|--------------|---|
| Fraport-Muttergesellschaft | | |
| Flughafen Frankfurt¹⁾ | | |
| Entfernung zum Flughafen | | Angrenzend |
| Landfläche | ha | 3.229 |
| Biodiversitätswert ²⁾ | Beschreibung | fünf Schutzgebiete im Sinne der FFH-Richtlinie |
| Entfernung zum Flughafen | | Angrenzend |
| Landfläche | ha | 4.283 |
| Biodiversitätswert ²⁾ | Beschreibung | zwei Schutzgebiete im Sinne der Vogelschutzrichtlinie der EU |
| Konzern | | |
| Flughafen Lima¹⁾ | | |
| Entfernung zum Flughafen | m | 100 |
| Biodiversitätswert ²⁾ | Beschreibung | Wanderfalken, Zugvögel wie Möwen, Eulen und andere |
| Flughafen Burgas¹⁾ | | |
| Entfernung zum Flughafen | m | 1.000 |
| Landfläche | ha | 1.075 |
| Biodiversitätswert ²⁾ | Beschreibung | Atanasovsko Lake ist eine sog. „defensive area“ |
| Flughafen Ljubljana¹⁾ | | |
| Entfernung zum Flughafen | m | auf dem Flughafengelände, Landeanflugslinie bis 200 ft Höhe, Startlinie bis 500 ft Höhe |
| Landfläche | ha | 316,07 |
| Biodiversitätswert ²⁾ | Beschreibung | kein offizieller Schutzstatus, Mäusebussarde, Turmfalken, Rauchschwalbe |
| Flughafen Fortaleza^{1), 3)} | | |
| Entfernung zum Flughafen | m | 425 |
| Landfläche | ha | 1.571 |
| Biodiversitätswert ²⁾ | Beschreibung | kein offizieller Schutzstatus, öffentlicher Park |
| Entfernung zum Flughafen | m | 30 |
| Landfläche | ha | 16 |
| Biodiversitätswert ²⁾ | Beschreibung | kein offizieller Schutzstatus, See in der Stadt |

1) Für die Erhebung sind die Betriebsstätten relevant, die sich in einem Schutzgebiet befinden, daran angrenzen oder geschützte Gebiete enthalten.

2) Der Biodiversitätswert bestimmt sich durch das Qualitätsmerkmal des Schutzgebiets und dem gelisteten Schutzstatus.

3) Ab 2019 inklusive Fraport Brasil Fortaleza.

Flächeninanspruchnahme

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------|-------|-------|-------|
| Fraport-Muttergesellschaft am Flughafen Frankfurt | | | | |
| Eigentumsfläche ¹⁾ | ha | 2.284 | 2.285 | 2.287 |
| davon befestigt | ha | 1.092 | 1.104 | 1.104 |
| Flughafen Varna | | | | |
| Eigentumsfläche ¹⁾ | ha | 223 | 223 | 223 |
| davon befestigt | ha | 55 | 55 | 55 |
| Flughafen Burgas | | | | |
| Eigentumsfläche ¹⁾ | ha | 253 | 253 | 253 |
| davon befestigt | ha | 64 | 64 | 65 |
| Flughafen Ljubljana | | | | |
| Eigentumsfläche ¹⁾ | ha | 279 | 280 | 280 |
| davon befestigt | ha | 75 | 76 | 82 |
| Flughafen Fortaleza | | | | |
| Eigentumsfläche ^{1), 2)} | ha | – | – | 280 |
| davon befestigt | ha | – | – | 76 |
| Flughafen Porto Alegre | | | | |
| Eigentumsfläche ^{1), 2)} | ha | – | – | 360 |
| davon befestigt | ha | – | – | 29 |

1) Zusammenhängende Eigentumsfläche.

2) Ab 2019 inklusive Fraport Brasil Fortaleza und Fraport Brasil Porto Alegre.

GRI 305/306 Emissionen, Abwasser und Abfall 2016

Direkte und indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und 2)

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------------------------|-------|-------|-------|
| Konzern | | | | |
| CO ₂ -Emissionen | | | | |
| direkte und indirekte CO ₂ -Emissionen | 1.000 t CO ₂ | 209,7 | 244,0 | 227,6 |

GRI 305-1 Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) inklusive GRI 305-4

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|--|------|------|------|
| Konzern | | | | |
| CO ₂ -Emissionen | | | | |
| direkte CO ₂ -Emissionen ¹⁾ | 1.000 t CO ₂ | 40,1 | 42,9 | 42,3 |
| Klimaintensität der Verkehrsleistung | | | | |
| direkte CO ₂ -Emissionen ¹⁾ | kg CO ₂ pro Verkehrseinheit | 0,34 | 0,25 | 0,25 |
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| CO ₂ -Emissionen | | | | |
| direkte CO ₂ -Emissionen ¹⁾ | 1.000 t CO ₂ | 36,4 | 37,2 | 37,1 |
| Klimaintensität der Verkehrsleistung | | | | |
| direkte CO ₂ -Emissionen ¹⁾ | kg CO ₂ pro Verkehrseinheit | 0,42 | 0,41 | 0,41 |
| Sonstige relevante Treibhausgasemissionen ²⁾ | 1.000 t CO ₂ -Äquivalent | 1,92 | 1,61 | 1,44 |

1) Direkte Emissionen nach Scope 1 GHG Protocol-Standards: Kraftstoffe, Brennstoffe der Feuerungsanlagen, hier Heizöl, Erdgas, Propangas.

2) CO₂-Äquivalent Kältemittelverbrauch Fraport AG (Emissionen sonstiger Treibhausgase am Flughafen nach Untersuchungen aus dem Jahr 2005 verschwindend gering).

GRI 305-2 Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen (Scope 2) inklusive GRI 305-4

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|--|-------|-------|-------|
| Konzern | | | | |
| CO ₂ -Emissionen | | | | |
| indirekte CO ₂ -Emissionen ¹⁾ | 1.000 t CO ₂ | 169,5 | 201,1 | 185,3 |
| Klimaintensität der Verkehrsleistung | | | | |
| indirekte CO ₂ -Emissionen ¹⁾ | kg CO ₂ pro Verkehrseinheit | 1,45 | 1,19 | 1,08 |
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| CO ₂ -Emissionen | | | | |
| indirekte CO ₂ -Emissionen ¹⁾ | 1.000 t CO ₂ | 153,7 | 151,4 | 133,2 |
| Klimaintensität der Verkehrsleistung | | | | |
| indirekte CO ₂ -Emissionen ¹⁾ | kg CO ₂ pro Verkehrseinheit | 1,78 | 1,66 | 1,46 |

1) Indirekte Emissionen nach Scope 2 des GHG Protocol-Standards: Bezug von Strom (Konzern), Fernwärme, Fernkälte (Fraport am Standort Frankfurt).

GRI 305-3 Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------------------------------|-------|--------|---------|
| Fraport-Muttergesellschaft (Scope 3 nach GHG) | | | | |
| Flugverkehr ^{2), 7)} | 1.000 t CO ₂ | 946,1 | 1017,1 | 1.007,5 |
| Mitarbeiterverkehr Fraport AG und Dritter am Flughafen ^{2), 8)} | 1.000 t CO ₂ | 132,7 | 128,9 | 127,8 |
| Passagierverkehr (Originärpassagiere) ^{3), 6), 8)} | 1.000 t CO ₂ | 224,3 | 245,8 | 273,9 |
| Dienstreisen der Mitarbeiter Fraport AG ^{4), 8), 9)} | 1.000 t CO ₂ | 0,90 | 0,77 | 0,00 |
| Energieverbrauch Dritter (Infrastruktur und Fahrzeuge) | 1.000 t CO ₂ | 189,7 | 183,5 | 164,7 |
| Sonstige relevante Treibhausgas-Emissionen ⁵⁾ | t CO ₂ -Äquivalent | <2 | <2 | <2 |

1) Flugverkehr bis 914 m (LTO-Zyklus) aller landenden und startenden Flugzeuge am Flughafen Frankfurt.

2) An- und Abfahrt der Beschäftigten zur Arbeitsstätte.

3) An- und Abreise der Originär-Passagiere, Individualverkehr und öffentlicher Verkehr.

4) Beinhaltet Pkw, Bahn und Flug.

5) Nach Untersuchungen im Jahr 2005 sind die Emissionen sonstiger Treibhausgase am Flughafen verschwindend gering.

6) 2019: Anstieg bei Flugbewegungen und Passagieren.

7) 2019: Triebwerksdatenbank und Berechnungssoftware LASPORT aktualisiert; Werte für Vorjahre neu berechnet.

8) 2019: Umstellung auf HBEFA 4.1 mit aktualisierten Faktoren für Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen; Werte für Vorjahre neu berechnet.

9) 2019 wurden erstmals, die durch Dienstreisen entstandenen CO₂-Emissionen in Höhe von 746 t durch den Kauf von Zertifikaten von Atmosfair kompensiert.

GRI 306-1 Abwassereinleitung

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| Konzern¹⁾ | | | | |
| Schmutzwasser | Mio m ³ | 2,432 | 2,476 | 2,975 |
| Schmutzwasser | Liter pro Verkehrseinheit | 20,9 | 20,0 | 22,5 |
| Flughafen Frankfurt | | | | |
| Schmutzwasser ^{1), 2)} | Mio m ³ | 1,966 | 2,156 | 2,142 |
| Schmutzwasser ²⁾ | Liter pro Verkehrseinheit | 22,8 | 23,6 | 23,4 |
| BSB5 ³⁾ | Tonnen | 1.385 | 1.590 | 1.464 |

*) Ohne Fraport Greece, Fraport Brasil Porto Alegre.

1) Schmutzwasser wird in der vollbiologischen Kläranlage der Fraport AG und den vollbiologischen Kläranlagen in Frankfurt-Niederrad und Frankfurt-Sindlingen behandelt. Durch die Separierung des mit Enteisungsmitteln versehene Niederschlagswassers kommt es zum Anstieg der Schmutzwassermenge. Das mit den Enteisungsmitteln versehene Wasser wird seit 2012 über das Schmutzwasserkanalnetz zu den Kläranlagen geführt.

2) Schmutzwasser der Fraport AG und über 500 weiteren Unternehmen am Flughafen Frankfurt.

3) Der BSB5 gibt die Menge an Sauerstoff an, welche Bakterien und andere Kleinstlebewesen in einer Wasserprobe im Zeitraum von fünf Tagen bei einer Temperatur von 20 Grad Celcius verbrauchen, um die Wasserinhaltsstoffe aerob abzubauen.

GRI 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------------------------|-------|-------|-------|
| Konzern¹⁾ | | | | |
| Abfallaufkommen ^{1), 4)} | 1.000 t | 26,32 | 28,27 | 28,21 |
| Abfallaufkommen ¹⁾ | kg pro Verkehrseinheit | 0,23 | 0,23 | 0,20 |
| gefährliche Abfälle ¹⁾ | 1.000 t | 2,58 | 2,16 | 2,24 |
| nicht gefährliche Abfälle ¹⁾ | 1.000 t | 22,35 | 24,59 | 25,97 |
| Verwertungs-Quote gesamt | in % des Abfallaufkommens | 71,3 | 69,2 | 68,8 |
| Abfälle von internationalen Flügen | 1.000 t | 5,61 | 5,61 | 6,62 |
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| Abfallaufkommen ¹⁾ | 1.000 t | 20,36 | 20,94 | 20,31 |
| Abfallaufkommen ¹⁾ | kg pro Verkehrseinheit | 0,24 | 0,23 | 0,22 |
| gefährliche Abfälle ¹⁾ | 1.000 t | 2,19 | 1,77 | 1,80 |
| nicht gefährliche Abfälle ¹⁾ | 1.000 t | 18,17 | 19,17 | 18,51 |
| Verwertung gesamt ^{1), 2)} | 1.000 t | 18,39 | 18,94 | 18,04 |
| Verwertungs-Quote gesamt ^{1), 3)} | in % des Abfallaufkommens | 90,3 | 90,5 | 88,8 |
| Abfälle von internationalen Flügen | 1.000 t | 4,62 | 4,65 | 4,81 |

*) Ohne Fraport Greece. Ab 2019 inklusive Fraport Brasil Porto Alegre und Fraport Brasil Fortaleza.

1) Inklusive Übernahme von Dritten, ohne Boden und Bauschutt.

2) Gemäß Kreislaufwirtschaftsgesetz.

3) Definitions-Änderung aufgrund des neu am 1. Juni 2012 in Kraft tretenden Kreislaufwirtschaftsgesetzes – KrWG.

4) Abweichungen in der Addition von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen liegen in der länderspezifischen Gesetzgebung in Peru.

GRI 306-3 Wesentliche Freisetzungen

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------------------------------|-------|-------|-----------------|
| Fraport-Muttergesellschaft¹⁾ | | | | |
| Freisetzungen wassergefährdender Stoffe | | | | |
| Freisetzungen | Anzahl | 762 | 532 | 430 |
| Volumen der Freisetzungen | m ³ | 10,37 | 9,00 | 5,04 |
| Häufigkeit der Freisetzungen | Anzahl pro 1.000 Flugbewegungen | 1,60 | 1,04 | 0,84 |
| Auswirkungen ²⁾ | | keine | keine | Keine |
| Flughafen Lima | | | | |
| Freisetzungen wassergefährdender Stoffe | | | | |
| Freisetzungen | Anzahl | 36 | 11 | 10 |
| Volumen der Freisetzungen | m ³ | 1.620 | 1.010 | 768 |
| Häufigkeit der Freisetzungen | Anzahl pro 1.000 Flugbewegungen | 0,19 | 0,06 | 0,05 |
| Auswirkungen | | keine | keine | Keine |
| Flughafen Ljubljana | | | | |
| Freisetzungen wassergefährdender Stoffe | | | | |
| Freisetzungen | Anzahl | 22 | 37 | 19 |
| Volumen der Freisetzungen | m ³ | 0,45 | 0,50 | 0,35 |
| Häufigkeit der Freisetzungen | Anzahl pro 1.000 Flugbewegungen | 0,64 | 1,04 | 0,60 |
| Auswirkungen | | keine | keine | Keine |
| Flughafen Fortaleza | | | | |
| Freisetzungen wassergefährdender Stoffe | | | | |
| Freisetzungen | Anzahl | – | – | 5 |
| Volumen der Freisetzungen | m ³ | – | – | 0 ³⁾ |
| Häufigkeit der Freisetzungen | Anzahl pro 1.000 Flugbewegungen | – | – | 8,45 |
| Auswirkungen | | – | – | Keine |
| Flughafen Porto Alegre | | | | |
| Freisetzungen wassergefährdender Stoffe | | | | |
| Freisetzungen | Anzahl | – | – | 10 |
| Volumen der Freisetzungen | m ³ | – | – | 0 ³⁾ |
| Häufigkeit der Freisetzungen | Anzahl pro 1.000 Flugbewegungen | – | – | 0,13 |
| Auswirkungen | | – | – | Keine |

1) Freisetzungen vorwiegend durch Dritte.

2) Keine Umweltgefährdung, da Freisetzung im Regelfall auf befestigten Flächen mit nachgeschalteten umfangreichen Sicherheitseinrichtungen. Freisetzungen auf unbefestigten Flächen sind sehr seltene Ausnahmen, sie werden unverzüglich saniert.

3) Menge pro Ereignis kleiner 1 l.

AO5 Luftqualität

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------------------|------|------|------|
| Am Flughafen Frankfurt | | | | |
| NO ₂ ^{1), 2), 3)} | µg/m ³ | 41,8 | 42,7 | 39,7 |
| SO ₂ ^{1), 2), 4)} | µg/m ³ | 1,9 | 1,8 | 1,3 |
| Feinstäube, PM ₁₀ ^{1), 2), 5)} | µg/m ³ | 17,1 | 17,6 | 15,9 |
| Benzo ^{1), 2), 6)} | µg/m ³ | 0,5 | 0,6 | 0,7 |
| Am Flughafen Lima | | | | |
| NO ₂ | µg/m ³ | – | – | – |
| SO ₂ | µg/m ³ | 4,2 | 8,8 | 7,7 |
| Feinstäube, PM _{2,5} ⁷⁾ | µg/m ³ | 20,2 | 18,5 | 27,1 |
| Feinstäube, PM ₁₀ | µg/m ³ | – | – | – |

1) Jahresmittel der Messwerte an der Station Flughafen-Ost (ehemals SOMM1), die sich auf dem Flughafengelände befindet. Diese Werte stellen das Gesamtergebnis aller Emissionen unterschiedlicher Quellgruppen dar, das heißt, neben den Immissionsbeiträgen des Flughafens auch die von Dritten (Straßenverkehr, Industrie und Gewerbe, Hausbrand, großräumige Hintergrundbelastung). Der Anteil des Flughafens ist ortsabhängig und liegt hier nach Modellrechnungen je nach Komponente zwischen zirka 10 und 30 %.

2) Grenzwerte Jahresmittel (auf dem Flughafen nicht anwendbar, da keine ganzjährige Exposition des Menschen gegeben).

3) NO₂ nach EU-Richtlinie 2008/50/EC, 39. BImSchV: 40 µg/m³.

4) SO₂ nach TA Luft 2002 (sonst kein Jahresmittel definiert): 50 µg/m³.

5) Feinstaub, PM₁₀ nach EU-Richtlinie 2008/50/EC, 39. BImSchV: 40 µg/m³.

6) Benzol nach EU-Richtlinie 2008/50/EC, 39. BImSchV: 5 µg/m³.

7) Jahresmittelwerte am Flughafen Lima. Diese Werte stellen eine Summe von unterschiedlichen Emittenten dar und beinhalten neben den Emissionen des Flughafens auch die von Dritten (Straßenverkehr, Industrie- und Gewerbe, Hausbrand). Der Anstieg in Lima beruht auf Erweiterung der Fahrzeugflotte und Vergrößerung der umliegenden Gewerbe- und Industriegebiete.

AO6 Flächen- und Flugzeugenteisungsmittel

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| Konzern^{1), 3)} | | | | |
| Flächenenteisungsmittel ¹⁾ | m ³ | 2.407 | 1.333 | 1.500 |
| Carbamide ¹⁾ | t | 159 | 197 | 113 |
| Flugzeugenteisungsmittel, gesamt (Typ I, II, IV) ¹⁾ | m ³ Wirkstoff | 76 | 85 | 62 |
| Safewing-De-icing fluid Type II (Aircraft De-icing/Anti-icing Fluid mit 50 % Propylenglykol-Anteil) ¹⁾ | m ³ aktives Mittel | 9 | 2 | 0,2 |
| Flugzeugenteisungsmittel, Typ I (Aircraft De-icing/Anti-icing Fluid mit 80 % Propylenglykol-Anteil) ¹⁾ | m ³ aktives Mittel | 84 | 93 | 67 |
| Flugzeugenteisungsmittel Typ IV (Aircraft De-icing/Anti-icing Fluid mit 50 % Propylenglykol-Anteil) ¹⁾ | m ³ aktives Mittel | 9 | 18 | 16 |
| Flugzeugenteisungsmittel Propylenglykol pro enteistem Flugzeug ¹⁾ | m ³ Wirkstoff pro Flugzeug | 0,074 | 0,083 | 0,092 |
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| Flächenenteisungsmittel Kaliumformiat (flüssig, circa 50 % Wirkstoff) auf den Flugbetriebsflächen ¹⁾ | m ³ | 2.394 | 1.324 | 1.500 |
| Flächenenteisungsmittel Natriumformiat (Granulat, circa 100 % Wirkstoff) auf den Flugbetriebsflächen ¹⁾ | t | 457 | 250 | 182 |
| Streusalz (NaCl) ^{2), 4)} | t | 988 | 1.291 | 464 |
| N*ICE³⁾ | | | | |
| Flugzeugenteisungsmittel, gesamt (Typ I, II, IV) | m ³ Wirkstoff | 1.835 | 1.318 | 1.473 |
| Flugzeugenteisungsmittel, Typ I (Aircraft De-icing/Anti-icing Fluid mit 80 % Propylenglykol-Anteil) | m ³ aktives Mittel | 1.110 | 732 | 718 |
| Flugzeugenteisungsmittel Typ IV (Aircraft De-icing/Anti-icing Fluid mit 50 % Propylenglykol-Anteil) | m ³ aktives Mittel | 1.893 | 1.464 | 1.796 |
| Flugzeugenteisungsmittel Propylenglykol pro enteistem Flugzeug | m ³ Wirkstoff pro Flugzeug | 0,280 | 0,240 | 0,230 |

*) Ohne Fraport Greece, Fraport Brasil Porto Allegre und Fraport Brasil Fortaleza. In Lima findet wegen klimatischer Bedingungen keine Enteisierung statt.

1) Wert stark schwankend je nach Ausprägung der Wintermonate.

2) Werte bis 2019 beziehen sich auf die letzte Wintersaison, das heißt Wert 2018 ist Verbrauch des Winters 2017/18. Werte stark schwankend je nach Ausprägung der Winter.

3) Auf dem Flughafen Frankfurt führt die Firma N*ICE die Flugzeugenteisierung durch, sie ist keine vollkonsolidierte Beteiligung und daher nicht in den Konzernzahlen enthalten. N*ICE wird aufgrund der Relevanz hier zusätzlich dargestellt.

4) Werte beziehen sich erstmals ab 2019 auf das Kalenderjahr 2019 und nicht auf die Wintersaison 2018/2019, da jetzt EDV-technisch eine monatliche Erfassung möglich ist.

Intermodalität (Airport Operators Sector Disclosures)

Wesentliche Umweltauswirkungen von Transport und Verkehr

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------------|------|------|------|
| Konzern¹⁾ | | | | |
| Mitarbeiterverkehr | | | | |
| Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln ¹⁾ | Anteil in % | 30,2 | 29,3 | 28,1 |
| Arbeitsweg mit Fahrgemeinschaft ¹⁾ | Anteil in % | 16,6 | 16,0 | 16,2 |
| Passagierverkehr | | | | |
| An-/Abreise der Originärpassagiere mit öffentlichen Verkehrsmitteln. ¹⁾ | Anteil in % | 39,1 | 39,4 | 37,6 |
| Fraport-Muttergesellschaft | | | | |
| Mitarbeiterverkehr²⁾ | | | | |
| Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln ¹⁾ | Anteil in % | 31,2 | 30,3 | 28,6 |
| Arbeitsweg mit Fahrgemeinschaft ¹⁾ | Anteil in % | 13,6 | 12,8 | 13,2 |
| Passagierverkehr Flughafen Frankfurt²⁾ | | | | |
| An-/Abreise der Originärpassagiere mit öffentlichen Verkehrsmitteln. ¹⁾ | Anteil in % | 34,1 | 34,5 | 33,5 |

*) Ohne Fraport Greece, Fraport Brasil Porto Alegre and Fraport Brasil Fortaleza.

1) Die Werte basieren auf einer Umfrage.

2) Die wesentlichen Umweltwirkungen sind unter GRI 305-3 Weitere Treibhausgas-Emissionen (Scope 3) dargestellt.

Lärm (Airport Operators Sector Disclosures)

LOG-Lärmfläche

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---------|--------|--------|--------|
| Flughafen Frankfurt | | | | |
| Durch einen Leq 55 dB(A) Tag belastete Fläche ¹⁾ | ha | 16.952 | 17.582 | 17.332 |

1) Informationen zur Lärmobergrenze finden Sie im Abschnitt "Lärm" dieses Berichts.

Fluglärmbeschwerden*

| | Einheit | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 |
|--|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Standort Frankfurt | | | | |
| Beschwerdeführer (gesamt) | Anzahl | 2.203 | 3.063 | 1.982 |
| Davon Beschwerdeführer mit standardisierten, automatisierten Beschwerden* | Anzahl | 50 | 52 | 55 |
| Fluglärmbeschwerden gesamt (individuelle und standardisierte, weitgehend automatisierte) | Anzahl | 5.915.950 | 962.620 | 750.646 |
| Fluglärmbeschwerden standardisiert, weitgehend automatisiert* | Anzahl | – | – | 730.722 |
| Fluglärmbeschwerden mit individuellem Anrainer-Bezug | Anzahl | 148.680 | 119.789 | 19.924 |

*Beschwerdeführer mit standardisierten, weitgehend automatisierten Beschwerdemeldungen <3.000 Beschwerden/Jahr pro Person. Erläuterungen zu den Zahlen und der neuen Darstellung finden Sie im Abschnitt "Lärm" dieses Berichts.

Gesellschaft**GRI 416 Kundengesundheit und –sicherheit 2016**

AO9: Anzahl der Wildunfälle pro 10.000 Flugbewegungen

| | Einheit | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------------------------|----------------------------------|-------|------|-------|
| Flughafen Frankfurt | Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen | 5,59 | 5,34 | 4,46 |
| Flughafen Lima | Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen | 0,37 | 0,26 | 0,40 |
| Flughafen Varna | Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen | 15,67 | 5,63 | 9,70 |
| Flughafen Burgas | Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen | 7,45 | 2,58 | 4,01 |
| Flughafen Ljubljana | Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen | 7,26 | 7,60 | 16,51 |
| Flughafen Fortaleza ¹⁾ | Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen | – | – | 2,54 |
| Flughafen Porto Alegre ¹⁾ | Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen | – | – | 1,19 |

1) Berichterstattung erstmals ab 2019.

Personal

Gesamtbeschäftigte der vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften

| | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Fraport-Muttergesellschaft (Fraport AG) | 10.747 | 10.595 | 10.480 |
| Tochtergesellschaften (Name, Sitz der Gesellschaft) | | | |
| Media Frankfurt GmbH, Frankfurt am Main | 49 | 49 | 51 |
| Airport Assekuranz Vermittlungs-GmbH, Neu-Isenburg | 12 | 12 | 11 |
| Airport Cater Service GmbH, Frankfurt am Main | 132 | 132 | 135 |
| GCS Gesellschaft für Cleaning Service mbH & Co. Airport Frankfurt/Main KG, Frankfurt am Main | 689 | 729 | 714 |
| Flughafen Kanalreinigungsgesellschaft mbH, Kelsterbach | 23 | 27 | 28 |
| Fraport Ausbau Süd GmbH, Frankfurt am Main | 4 | 9 | 12 |
| AirIT Services GmbH, Lautzenhausen | 19 | 24 | 21 |
| FraSec Fraport Security Services GmbH, Frankfurt am Main | 3.697 | 4.110 | 4.304 |
| FraSec Fraport Security Services K9 TEDD GmbH Twickelerveld European Detection Dogs, Frankfurt am Main | – | 9 | 4 |
| FraGround Fraport Ground Services GmbH, Frankfurt am Main | 3.331 | 3.744 | 3.963 |
| Fraport Passenger Service GmbH, Frankfurt am Main | 163 | 186 | 196 |
| FraCareServices GmbH, Frankfurt am Main | 582 | 770 | 779 |
| Fraport Casa GmbH, Neu-Isenburg | 2 | 2 | 2 |
| FRA-Vorfeldkontrolle GmbH, Kelsterbach | 94 | 99 | 92 |
| Fraport Casa Commercial GmbH, Neu-Isenburg | 1 | 1 | 0 |
| Fraport-Konzern Deutschland (im Wesentlichen Standort Frankfurt) | 19.545 | 20.498 | 20.792 |
| Fraport Peru S.A.C., Lima, Peru | 8 | 7 | 9 |
| Antalya Havalimani Uluslararası Terminal İşletmeciliği Anonim Şirketi, Antalya, Türkei | 10 | 10 | 8 |
| Fraport Twin Star Airport Management AD, Varna, Bulgarien | 694 | 689 | 660 |
| Fraport Slovenija, d.o.o. Zgornji Brnik, Slowenien | 428 | 483 | 478 |
| Lima Airport Partners S.R.L., Lima, Peru | 493 | 555 | 630 |
| Fraport Saudi Arabia for Airport Management and Development Services Company Ltd., Riad, Saudi-Arabien | 2 | 2 | 2 |
| Fraport USA Inc., Pittsburgh, USA | 30 | 37 | 46 |
| Fraport Regional Airports of Greece A S.A. Athen, Griechenland | 216 | 230 | 238 |
| Fraport Regional Airports of Greece B S.A. Athen, Griechenland | 180 | 197 | 207 |
| Fraport Regional Airports of Greece Management Company S.A. Athen, Griechenland | 168 | 199 | 194 |
| Fraport Brasil S.A. Aeroporto de Porto Alegre, Porto Alegre, Brasilien | 159 | 237 | 237 |
| Fraport Brasil S.A. Aeroporto de Fortaleza, Fortaleza, Brasilien | 91 | 147 | 159 |
| Fraport Malta Ltd., St. Julians, Malta | – | 4 | 4 |
| Fraport Malta Business Services Ltd., St. Julians, Malta | – | 4 | 4 |
| Fraport-Konzern außerhalb von Deutschland | 2.479 | 2.801 | 2.876 |
| Fraport-Konzern Gesamt | 22.024 | 23.299 | 23.668 |

Siehe auch Angaben zum Beteiligungsbesitz gemäß § 313 Absatz 2 HGB im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 218 ff.

GRI 401 Beschäftigung 2016

GRI 102-8 Gesamtbelegschaft (1/2)

| | Einheit | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 |
|---|--|------------|------------|------------|
| Konzern | | | | |
| Gesamtbeschäftigte zum Stichtag¹⁾ | Anzahl Personen | 22.024 | 23.299 | 23.668 |
| davon Frauen | in % | 25 | 25,7 | 25,9 |
| Stammbeschäftigte ²⁾ | Anzahl Personen | 20.440 | 21.535 | 21.798 |
| Aushilfen ³⁾ | Anzahl Personen | 453 | 489 | 518 |
| Freigestellte | Anzahl Personen | 771 | 865 | 931 |
| Auszubildende | Anzahl Personen | 360 | 410 | 421 |
| Beschäftigte Fraport-Muttergesellschaft ¹⁾ | Anzahl Personen | 10.747 | 10.595 | 10.480 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten | 48,8 | 45,5 | 44,3 |
| davon Frauen | in % | 19,2 | 19,4 | 19,7 |
| Weitere Mitarbeiter | | | | |
| Leiharbeitnehmer in Deutschland ⁴⁾ | Anzahl Personen | 397 | 313 | 514 |
| Regionale Verteilung | | | | |
| Europa (inklusive Deutschland) | Anzahl Personen | 21.231 | 22.034 | 22.577 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten weltweit | 96,4 | 95,7 | 95,4 |
| Deutschland (im Wesentlichen Standort Frankfurt) | Anzahl Personen | 19.545 | 20.498 | 20.792 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten weltweit | 88,7 | 88,0 | 87,8 |
| Restliches Europa (ohne Deutschland) | Anzahl Personen | 1.686 | 1.806 | 1.785 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten weltweit | 7,7 | 7,8 | 7,5 |
| Amerika (Nord- und Südamerika) | Anzahl Personen | 781 | 983 | 1.081 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten weltweit | 3,5 | 4,2 | 4,6 |
| Asien | Anzahl Personen | 12 | 12 | 10 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten weltweit | 0,1 | 0,1 | 0 |
| Befristete Arbeitsverträge weltweit⁵⁾ | Anzahl Personen | 3.916 | 3.599 | 4.571 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten weltweit | 17,8 | 15,4 | 19,3 |
| davon Frauen ⁶⁾ | in % | – | 24,2 | 10,7 |
| Regionale Verteilung der befristeten Verträge | | | | |
| Europa (inklusive Deutschland) | Anzahl Personen | 3.423 | 3.011 | 3.915 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten Europa | 16,1 | 13,5 | 17,3 |
| Deutschland (im Wesentlichen Standort Frankfurt) | Anzahl Personen | 2.933 | 2.935 | 3.414 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten Deutschland | 15,0 | 14,3 | 16,4 |
| Restliches Europa (ohne Deutschland) | Anzahl Personen | 490 | 76 | 501 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten Restliches Europa | 29,1 | 4,2 | 28,1 |
| Amerika (Nord- und Südamerika) | Anzahl Personen | 493 | 586 | 656 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten Amerika | 63,1 | 59,6 | 60,7 |
| Asien | Anzahl Personen | 0 | 2 | 0 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten Asien | 0,0 | 16,7 | 0 |

1) Gesamtbeschäftigte = Stammbeschäftigte + Aushilfen (siehe 3.) + Auszubildende + Freigestellte

2) Zu den Stammbeschäftigten zählen keine Aushilfen (siehe 3.), Freigestellte und Auszubildende.

3) Aushilfen = Praktikanten, Studenten und geringfügig Beschäftigte

4) Unter Berücksichtigung der AÜG-Novellierung (AÜG = Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). 2019: Der deutliche Anstieg der Leiharbeitnehmer gegenüber Vorjahr ist auf den erhöhten Personalbedarf insbesondere bei den Tochtergesellschaften FraGround und FraSec aufgrund des Verkehrswachstums zurückzuführen.

5) Inklusive Aushilfen (siehe 3.) und Auszubildende, die üblicherweise befristete Verträge haben.

6) Zahl 2018 wurde nicht systemseitig ermittelt.

GRI 102-8 Gesamtbelegschaft (2/2)

| | Einheit | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 |
|--|--|------------|------------|------------|
| Konzern | | | | |
| Unbefristete Arbeitsverträge weltweit | Anzahl Personen | 18.108 | 19.700 | 19.097 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten weltweit | 82,2 | 84,6 | 80,7 |
| davon Frauen | in % | – | – | 29,5 |
| Regionale Verteilung der befristeten Verträge | | | | |
| Europa (inklusive Deutschland) | Anzahl Personen | 17.808 | 19.293 | 18.662 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten Europa | 83,9 | 86,5 | 82,7 |
| Deutschland (im Wesentlichen Standort Frankfurt) | Anzahl Personen | 16.612 | 17.563 | 17.378 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten Deutschland | 85,0 | 85,7 | 83,6 |
| Restliches Europa (ohne Deutschland) | Anzahl Personen | 1.196 | 1.730 | 1.284 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten Restliches Europa | 70,9 | 95,8 | 71,9 |
| Amerika (Nord- und Südamerika) | Anzahl Personen | 288 | 397 | 425 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten Amerika | 36,9 | 40,4 | 39,3 |
| Asien | Anzahl Personen | 12 | 10 | 10 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten Asien | 100,0 | 83,3 | 100,0 |
| Vollzeitbeschäftigte | Anzahl Personen | 18.235 | 19.730 | 19.986 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten weltweit | 82,8 | 84,7 | 84,4 |
| davon Frauen | in % der Vollzeitbeschäftigten | 17,6 | 18,3 | 18,7 |
| Teilzeitbeschäftigte¹⁾ | Anzahl Personen | 3.789 | 3.569 | 3.682 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten weltweit | 17,2 | 15,3 | 15,6 |
| davon Frauen | in % der Teilzeitbeschäftigten | 47,7 | 52,6 | 51,3 |

1) Inklusive Altersteilzeit.

GRI 401-1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation

| | Einheit | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 |
|--|---|------------|------------|------------|
| Konzern | | | | |
| Stammbeschäftigte | Anzahl Personen | 20.440 | 21.535 | 21.798 |
| Eintritte nach Geschlecht, Region und Alter | | | | |
| Eintritte | Anzahl unter den Stammbeschäftigten | 2.938 | 2.921 | 2.454 |
| | in % der Stammbeschäftigten | 14,4 | 13,6 | 11,3 |
| davon Frauen | in % der eingestellten Stammbeschäftigten | 26,5 | 34,3 | 30,8 |
| Regionen | | | | |
| Europa (inklusive Deutschland) | Anzahl Personen | 2.653 | 2.701 | 2.265 |
| | in % der Stammbeschäftigten | 13 | 12,5 | 10,4 |
| Deutschland (im Wesentlichen Standort Frankfurt) | Anzahl Personen | 2.157 | 2.497 | 2.151 |
| | in % der Stammbeschäftigten | 10,6 | 11,6 | 9,9 |
| Restliches Europa (ohne Deutschland) | Anzahl Personen | 496 | 204 | 114 |
| | in % der Stammbeschäftigten | 2,4 | 0,9 | 0,5 |
| Amerika (Nord- und Südamerika) | Anzahl Personen | 285 | 220 | 188 |
| | in % der Stammbeschäftigten | 1,4 | 1 | 0,9 |
| Asien | Anzahl Personen | 0 | 0 | 1 |
| | in % der Stammbeschäftigten | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Altersgruppe | | | | |
| Altersgruppe bis 30 Jahre | in % der eingetretenen Stammbeschäftigten | 33,7 | 47,1 | 41,5 |
| Altersgruppe 31–50 Jahre | in % der eingetretenen Stammbeschäftigten | 52,8 | 59,2 | 40,8 |
| Altersgruppe über 50 Jahre | in % der eingetretenen Stammbeschäftigten | 13,5 | 23,6 | 17,8 |
| Fluktuation nach Geschlecht, Region und Alter | | | | |
| Austritte | Anzahl der Austritte unter den Stammbeschäftigten | 1.861 | 1.843 | 2.125 |
| Fluktuation¹⁾ | in % der Stammbeschäftigten | 8,3 | 7,9 | 8,9 |
| davon Frauen | in % der ausgetretenen Stammbeschäftigten | 23,42 | 30,1 | 29,4 |
| Regionen | | | | |
| Europa (inklusive Deutschland) | Anzahl Personen | 1.825 | 1.754 | 1.984 |
| | in % der Stammbeschäftigten | 8,9 | 8,1 | 9,1 |
| Deutschland (im Wesentlichen Standort Frankfurt) | Anzahl Personen | 1.757 | 1.676 | 1.881 |
| | in % der Stammbeschäftigten | 8,6 | 7,8 | 8,6 |
| Restliches Europa (ohne Deutschland) | Anzahl Personen | 68 | 78 | 103 |
| | in % der Stammbeschäftigten | 0,3 | 0,4 | 0,5 |
| Amerika (Nord- und Südamerika) | Anzahl Personen | 36 | 89 | 138 |
| | in % der Stammbeschäftigten | 0,2 | 0,4 | 0,6 |
| Asien | Anzahl Personen | 0 | 0 | 3 |
| | in % der Stammbeschäftigten | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Altersgruppe | | | | |
| Altersgruppe bis 30 Jahre | in % der ausgetretenen Stammbeschäftigten | 27,5 | 43 | 36,9 |
| Altersgruppe 31–50 Jahre | in % der ausgetretenen Stammbeschäftigten | 46,4 | 59,8 | 39,7 |
| Altersgruppe über 50 Jahre | in % der ausgetretenen Stammbeschäftigten | 26,2 | 37,9 | 23,4 |
| Austrittsgründe | | | | |
| Arbeitnehmerkündigung | Anzahl unter den Stammbeschäftigten | 520 | 767 | 795 |
| Arbeitgeberkündigung | Anzahl unter den Stammbeschäftigten | 229 | 350 | 454 |
| Ende der Berufstätigkeit (Rente) | Anzahl unter den Stammbeschäftigten | 108 | 117 | 113 |
| Aufhebungsvertrag | Anzahl unter den Stammbeschäftigten | 326 | 424 | 688 |
| Ende befristeter Arbeitsvertrag | Anzahl unter den Stammbeschäftigten | 662 | 148 | 49 |
| Sterbefälle im aktiven Arbeitsverhältnis | Anzahl unter den Stammbeschäftigten | 16 | 32 | 26 |

1) Nach der Schlüter-Methode: Austritte Geschäftsjahr/(Stammbeschäftigte Vorjahr + Eintritte)

GRI 402 Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Verhältnis

GRI 102-41 Beschäftigte mit Tarifverträgen

| | Einheit | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 |
|--|------------------------------|------------|------------|------------|
| Konzern | | | | |
| Beschäftigte mit Kollektivvereinbarung | in % der Gesamtbeschäftigten | 95,8 | 96,5 | 96,7 |

1) Die Differenz zu 100 % sind außertariflich Beschäftigte oder Leitende Angestellte nach Betriebsverfassungsgesetz sowie Gesellschaften ohne Kollektivvereinbarung (Brasilien).

GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018

GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

| | Einheit | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 |
|---|---|------------|------------|------------|
| Konzern^{1), 2)} | | | | |
| Arbeitsunfälle gesamt | Anzahl | 1.331 | 1.166 | 1.147 |
| Meldepflichtige Arbeitsunfälle ³⁾ | Anzahl | 571 | 620 | 649 |
| 1.000-Mann-Quote ³⁾ | Anzahl meldepflichtiger Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter | 25,8 | 26,4 | 26,7 |
| Geleistete Arbeitsstunden | Anzahl | – | 34.596.528 | 36.082.017 |
| LTIF Unfälle ⁴⁾ | Anzahl | – | 918 | 901 |
| LTIF - Lost Time Injury Frequency ⁵⁾ | LTIF Unfälle pro 1 Mio geleistete Stunden | – | 26,5 | 25,0 |
| RIR - Recordable Injury Rate ⁶⁾ | Meldepflichtige Unfälle pro 1 Mio geleistete Stunden | – | 17,9 | 18,0 |
| Ausfalltage von Arbeitsunfällen ⁷⁾ | Anzahl | 12.294 | 10.074 | 10.475 |
| SA - Severity of Accidents ⁸⁾ | Anzahl Ausfalltage pro Arbeitsunfall | 10,3 | 8,6 | 9,1 |
| Meldepflichtige Ausfalltage ³⁾ | Anzahl | 9.461 | 9.643 | 10.078 |
| Arbeitsbedingte Unfälle mit Todesfolge ⁹⁾ | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| Krankenquote ¹⁰⁾ | Abwesenheit in % | 7,54 | 7,44 | 6,61 |
| krankheitsbedingt ¹⁰⁾ | Abwesenheit in % | 7,33 | 7,19 | 6,39 |
| arbeitsunfallbedingt (ohne Sport-, Wege- und private Unfälle) ⁷⁾ | Abwesenheit in % | 0,21 | 0,25 | 0,22 |
| Berufskrankheiten ¹¹⁾ | Anzahl anerkannte Fälle | 5 | 4 | 3 |
| Deutschland (im Wesentlichen Standort Frankfurt)^{1), 2)} | | | | |
| Arbeitsunfälle gesamt | Anzahl | 1.302 | 1.137 | 1.122 |
| Meldepflichtige Arbeitsunfälle ³⁾ | Anzahl | 550 | 596 | 632 |
| 1.000-Mann-Quote ^{3), 4), 5)} | Anzahl meldepflichtiger Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter | 28,1 | 29,3 | 30,0 |
| Geleistete Arbeitsstunden | Anzahl | – | 28.626.804 | 29.684.859 |
| LTIF Unfälle | Anzahl | – | 893 | 883 |
| LTIF - Lost Time Injury Frequency | LTIF Unfälle pro 1 Mio geleistete Stunden | – | 31,2 | 29,7 |
| RIR - Recordable Injury Rate | Meldepflichtige Unfälle pro 1 Mio geleistete Stunden | – | 20,8 | 21,3 |
| Ausfalltage von Arbeitsunfällen | Anzahl | 11.868 | 9.465 | 10.268 |
| SA - Severity of Accidents | Anzahl Ausfalltage pro Arbeitsunfall | 9,1 | 8,3 | 9,2 |
| Meldepflichtige Ausfalltage ³⁾ | Anzahl | 11.868 | 9.039 | 9.894 |
| Arbeitsbedingte Unfälle mit Todesfolge | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| Unfälle auf Fraport-Baustellen | Anzahl | 6 | 6 | 12 |
| Krankenquote ¹⁰⁾ | Abwesenheit in % | 8,20 € | 8,19 | 8,00 |
| krankheitsbedingt ¹⁰⁾ | Abwesenheit in % | 7,97 | 7,92 | 7,71 |
| arbeitsunfallbedingt (ohne Sport-, Wege- und private Unfälle) ⁷⁾ | Abwesenheit in % | 0,23 | 0,27 | 0,28 |
| Berufskrankheiten ¹¹⁾ | Anzahl anerkannte Fälle | 5 | 4 | 3 |

1) Die ausgewiesenen Zahlen umfassen die Gesamtbelegschaft und die Leiharbeitnehmer, jedoch nicht selbstständige Auftragnehmer, da die Daten für diese Mitarbeiter nicht erhoben werden.

2) Aufgrund von Nachmeldungen können sich Änderungen an den berichteten Vorjahreswerten ergeben.

3) Meldepflichtig = als meldepflichtig gilt ein Arbeitsunfall mit mehr als drei Ausfalltagen

4) LTIF-Unfälle = Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag

5) LTIF = Häufigkeit aller Arbeitsunfälle bezogen auf 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden

6) RIR = Häufigkeit der Unfälle ab 3. Ausfalltag bezogen auf 1 Mio. geleisteter Stunden

7) Ausfalltage = geplante Arbeitstage

8) SA - Unfallschwere = Summe der Ausfalltage/Arbeitsunfälle bezogen auf Summe der Arbeitsunfälle

9) 2018 und 2019 ereigneten sich insgesamt drei Wegeunfälle mit Todesfolge (2018: 2 und 2019: 1)

10) Bezogen auf die Sollarbeitsstunden. Wert für Konzern 2017 und 2018 ohne die Konzern-Gesellschaften Fortaleza und Porto Alegre.

11) Fraport-Muttergesellschaft.

GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016

GRI 404-1 Aus- und Weiterbildungszeit pro Beschäftigte

| | Einheit | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 |
|--|---|------------|------------|------------|
| Konzern¹⁾ | | | | |
| Weiterbildung ^{2), 3)} | Stunden je Gesamtbeschäftigte im Jahresdurchschnitt | 31,9 | 56,1 | 59,5 |
| Auszubildende | Anzahl Personen | 360 | 410 | 421 |
| Praktikant(inn)en/Student(inn)en/Diplomand(inn)en/Schüleraushilfen | Anzahl Personen | 453 | 489 | 518 |

1) Eine Untergliederung der Daten nach Arbeitnehmerkategorien sowie eine Darstellung der Weiterbildungszeit nach Geschlecht ist zurzeit nicht möglich. Die Verantwortung liegt in den Fachbereichen und ein integriertes System steht nicht zur Verfügung.

2) Ohne Auszubildende.

3) Der deutliche Anstieg der Weiterbildungsstunden in 2018 ist im Wesentlichen auf eine verbesserte Datenerfassung zurückzuführen.

GRI 404-3 Anteil Beschäftigte mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung

| | Einheit | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 |
|--|-----------------------------|------------|------------|------------|
| Konzern | | | | |
| Beschäftigte mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung | in % der Stammbeschäftigten | 56,7 | 61,3 | 58,8 |

1) Eine Darstellung der Kennzahl nach Geschlecht ist nicht relevant, weil unabhängig vom Geschlecht regelmäßig Mitarbeitergespräche und Leistungsbeurteilungen geführt werden. Bei der Fraport-Muttergesellschaft beträgt der Anteil der Beschäftigten mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung 100 %.

GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit 2016

GRI 405-1 Zusammensetzung Beschäftigte

| | Einheit | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 |
|---|---|------------|------------|------------|
| Konzern | | | | |
| Gesamtbeschäftigte ¹⁾ | Anzahl Personen | 22.024 | 23.299 | 23.668 |
| Gender | | | | |
| davon Frauen | in % der Gesamtbeschäftigten | 25 | 25,7 | 25,9 |
| Segmente | | | | |
| Aviation | Anzahl Personen | 6.409 | 6.843 | 6.991 |
| davon Frauen | in % | 35,3 | 35,8 | 36,3 |
| Ground Handling | Anzahl Personen | 9.254 | 9.677 | 9.765 |
| davon Frauen | in % | 14,2 | 15,3 | 15,1 |
| Retail & Real Estate | Anzahl Personen | 741 | 746 | 755 |
| davon Frauen | in % | 40,1 | 39,7 | 40,3 |
| International Activities & Services | Anzahl Personen | 5.620 | 6.033 | 6.158 |
| davon Frauen | in % | 29 | 29,3 | 29,4 |
| Durchschnittsalter | | | | |
| bis 30 Jahre | in % der Gesamtbeschäftigten | 14,7 | 15,3 | 14,9 |
| davon Frauen | in % | 32,2 | 33,2 | 33,2 |
| 31 – 50 Jahre | in % der Gesamtbeschäftigten | 53,7 | 52 | 51,0 |
| davon Frauen | in % | 25,5 | 26,3 | 26,6 |
| über 50 Jahre | in % der Gesamtbeschäftigten | 31,7 | 32,7 | 34,1 |
| davon Frauen | in % | 20,8 | 21,3 | 21,7 |
| Ausländische Beschäftigte in Deutschland²⁾ | | | | |
| | Anzahl | 4.651 | 5.131 | 5.273 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten in Deutschland | 23,8 | 25,0 | 25,4 |
| Verteilung der am meisten vertretenen Nationalitäten in Deutschland | | | | |
| Türkei | Anzahl Personen | 1.902 | 1.931 | 1.957 |
| Italien | Anzahl Personen | 361 | 406 | 428 |
| Griechenland | Anzahl Personen | 320 | 360 | 367 |
| Kroatien | Anzahl Personen | 185 | 223 | 242 |
| Bulgarien | Anzahl Personen | 107 | 160 | 167 |
| Schwerbehinderte^{3), 4)} | | | | |
| | Anzahl Personen | 1.683 | 1.734 | 1.800 |
| | in % der Gesamtbeschäftigten | 7,9 | 7,7 | 7,9 |
| Frauen in Führungspositionen in Deutschland (Ebene 1 und 2)⁵⁾ | | | | |
| | in % | 28,0 | 26,0 | 28,5 |
| Frauen in Führungspositionen Ebene 1 | in % | 24,0 | 26,9 | 28,0 |
| Frauen in Führungspositionen Ebene 2 | in % | 29,0 | 25,7 | 29,0 |
| Personen in leitenden Organen (Muttergesellschaft)^{6), 2)} | | | | |
| | Anzahl Personen | 24 | 24 | 25 |
| davon Frauen | Anzahl Personen | 5 | 7 | 7 |
| davon Frauen | in % | 20,8 | 29,2 | 28 |
| Vorstand | | | | |
| | Anzahl Personen | 4 | 4 | 0 |
| davon Frauen | Anzahl Personen | 1 | 1 | 1 |
| davon Frauen | in % | 25 | 25 | 20 |
| Altersstruktur | | | | |
| bis 30 Jahre | in % | 0 | 0 | 0 |
| 31 – 50 Jahre | in % | 0 | 0 | 20 |
| über 50 Jahre | in % | 100 | 100 | 80 |
| Aufsichtsrat | | | | |
| | Anzahl Personen | 20 | 20 | 20 |
| davon Frauen | Anzahl Personen | 4 | 6 | 6 |
| davon Frauen | in % | 20 | 30 | 30 |
| Altersstruktur | | | | |
| bis 30 Jahre | in % | 0 | 0 | 0 |
| 31 – 50 Jahre | in % | 20 | 40 | 35 |
| über 50 Jahre | in % | 80 | 60 | 65 |

1) Gesamtbeschäftigte = Stammbeschäftigte + Aushilfen + Auszubildende + Freigestellte.

2) Ohne deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund.

3) Schwerbehinderte, Gleichgestellte und Mehrfachanrechnungen.

4) Anrechenbare Arbeitsplätze = Gesamtbeschäftigte – Auszubildende – Aushilfen.

5) Beinhaltet die Fraport AG sowie die deutschen Konzern-Gesellschaften. Führungsebene 1 und 2 unterhalb des Vorstands und Geschäftsführungen der deutschen Konzern-Gesellschaften.

6) Leitende Organe = Vorstand und Aufsichtsrat.

GRI-Content-Index

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung 2019 besteht aus dem Bericht „Nachhaltig verbinden – Nachhaltigkeitsbericht 2019“ (nachfolgend: Nachhaltigkeitsbericht 2019) sowie dem GRI-Bericht 2019. Der GRI-Bericht orientiert sich an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI-Standards in Übereinstimmung mit der Berichtsoption „Kern“) und berücksichtigt dabei die Flughafen-spezifischen Airport Operators Sector Disclosures.

GRI- und UN Global Compact-Index

Fraport achtet und unterstützt die zehn Prinzipien des UN Global Compact, entwickelt und implementiert Maßnahmen zur deren Umsetzung und trägt zu ihrer Anerkennung bei, auch über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus. Der vorliegende Bericht dient zugleich als Fortschrittsbericht in Bezug auf die Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact in der Unternehmensführung.

Der GRI-Index zeigt, wo Informationen zu den einzelnen Themen und Aspekten der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu finden sind. Außerdem können Sie der folgenden Tabelle entnehmen, wo wir über unser Engagement zur Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compacts Auskunft geben.



- Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte
- Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen
- Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung
- Prinzip 4: Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit
- Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit
- Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung
- Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen
- Prinzip 8: Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt
- Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
- Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Bestechung

| GRI-Indikator | Seite | UN Global Compact |
|--|-------|-------------------|
| ALLGEMEINE GRI-STANDARDS | 31 | |
| GRI 102 Allgemeine Angaben 2016 | 31 | |
| Organisationsprofil | 31 | |
| GRI 102-1 Name der Organisation | 31 | |
| GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen | 31 | |
| GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation | 31 | |
| GRI 102-4 Länder der Geschäftstätigkeit | 31 | |
| GRI 102-5 Eigentümerstruktur und Rechtsform | 32 | |
| GRI 102-6 Märkte | 32 | |
| GRI 102-7 Größe der Organisation | 32–33 | |
| GRI 102-8 Gesamtbelegschaft | 20–21 | Prinzip 6 |
| GRI 102-9 Lieferkette | 33-35 | |
| GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | 35 | |
| GRI 102-11 Vorsorgeprinzip | 35 | |
| GRI 102-12 Externe Initiativen | 35-36 | |
| GRI 102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen | 36 | |
| Strategie | 37 | |
| GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers | 37 | |
| Ethik und Integrität | 38 | |
| GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen | 37-41 | |
| Unternehmensführung | 41 | |
| GRI 102-18 Führungsstruktur | 41-42 | |
| Einbindung von Stakeholdern | 42 | |
| GRI 102-40 Übersicht der Stakeholder-Gruppen | 42 | |
| GRI 102-41 Beschäftigte mit Tarifverträgen | 42 | Prinzip 3 |
| GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder | 42 | |
| GRI 102-43 Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern | 42 | |
| GRI 102-44 Wichtige Themen und Anliegen | 42-44 | |
| Vorgehensweise bei der Berichterstattung | 44 | |
| GRI 102-45 Liste der im Konzernabschluss enthaltenen Beteiligungen | 44 | |
| GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen | 44-45 | |
| GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen | 45 | |
| GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen | 46 | |
| GRI 102-49 Änderungen in der Berichterstattung | 46 | |
| GRI 102-50 Berichtszeitraum | 46 | |
| GRI 102-51 Veröffentlichung des letzten Berichts | 47 | |
| GRI 102-52 Berichtszyklus | 47 | |
| GRI 102-53 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht | 47 | |
| GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards | 47 | |
| GRI 102-55 GRI-Content-Index | 47 | |
| GRI 102-56 Externe Prüfung | 47 | |
| GRI 103 Managementansatz 2016 | 48 | |
| GRI 103-1 Wesentliche Themen und ihre Abgrenzungen | 48 | |
| GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | 48 | |
| GRI 103-3 Bewertung des Managementansatzes | 48 | |
| THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS | 49 | |
| GRI 200 ÖKONOMIE | 49 | |
| Allgemeiner Managementansatz EC | 49 | |
| GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016 – Managementansatz | 49 | |
| GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | 49 | |
| GRI 201-2 Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels | 50 | Prinzip 7 |
| GRI 201-3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen | 5, 51 | |
| GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand | 51-52 | |
| GRI 202 Marktpräsenz 2016 – Managementansatz | 52 | |
| GRI 202-1 Eintrittsgehälter im Verhältnis zum lokalen Mindestlohn | 52 | Prinzip 6 |
| GRI 202-2 Standortbezogene Personalauswahl | 52 | Prinzip 6 |
| AO1 Passagiere | 6 | |
| AO2 Flugbewegungen | 7 | |
| AO3 Cargo-Volumen | 7 | |
| GRI 203 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2016 – Managementansatz | 53 | |
| GRI 203-1 Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen für das Gemeinwohl | 53 | |
| GRI 203-2 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen/Gesellschaftliches Engagement | 54 | |

| GRI-Indikator | Seite | UN Global Compact |
|---|-----------|-------------------|
| GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016 | 54 | |
| GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten | 54 | |
| GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016 – Managementansatz | 54-55 | |
| GRI 205-1 Auf Korruptionsrisiken überprüfte Geschäftsstandorte und ermittelte Risiken | 56 | Prinzip 10 |
| GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | 56 | Prinzip 10 |
| GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen | 56-57 | Prinzip 10 |
| GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 | 57 | |
| GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigen Verhalten, Kartell- und Monopolbildung | 57 | |
| GRI 300 ÖKOLOGIE | 58 | |
| Allgemeiner Managementansatz EN | 58 | |
| GRI 302 Energie 2016 – Managementansatz | 61 | |
| GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation | 9-10, 61 | Prinzip 7 und 8 |
| GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation | 10, 61 | |
| GRI 302-3 Energieintensität | 11, 61 | |
| GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs | 11, 62 | Prinzip 8 und 9 |
| GRI 303 Wasser 2016 – Managementansatz | 63 | |
| GRI 303-1 Gesamtwasserentnahme | 11, 63 | Prinzip 7 und 8 |
| AO4 Qualität des Niederschlagswassers | 12, 63 | |
| GRI 304 Biodiversität 2016 – Managementansatz | 64-65 | |
| GRI 304-1 Grundstücke in Schutzgebieten oder an der Grenze zu Schutzgebieten | 12-13, 65 | Prinzip 8 |
| GRI 304-2 Auswirkungen auf die Biodiversität | 65 | Prinzip 8 |
| GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume | 65-66 | Prinzip 8 |
| GRI 305 Emissionen 2016 – Managementansatz | 66 | |
| GRI 305-1 Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) inklusive GRI 305-4 | 13, 69 | Prinzip 7 |
| GRI 305-2 Indirekte energiebedingte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2) inklusive GRI 305-4 | 14, 69 | Prinzip 7 und 8 |
| GRI 305-3 Sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3) | 14, 69-70 | Prinzip 8 |
| GRI 305-4 Intensität der Treibhausgas-Emissionen | 70 | |
| GRI 305-5 Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen | 70-71 | Prinzip 8 und 9 |
| GRI 305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen | 71 | Prinzip 7 und 8 |
| AO5 Luftqualität | 17, 71 | |
| GRI 306 Abwasser und Abfall 2016 – Managementansatz | 72 | |
| GRI 306-1 Abwassereinleitung | 14, 72 | Prinzip 8 |
| GRI 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode | 15, 72 | Prinzip 8 |
| GRI 306-3 Wesentliche Freisetzungen | 15, 72 | Prinzip 8 |
| AO6 Flächen- und Flugzeugenteisungsmittel | 16, 72-73 | |
| GRI 307 Umwelt-Compliance 2016 | 73 | |
| GRI 307-1 Sanktionen wegen Umweltverstößen | 73 | Prinzip 8 |
| Intermodalität (Airport Operators Sector Disclosures) | 73 | |
| Wesentliche Umweltauswirkungen von Transport und Verkehr | 17 | Prinzip 8 |
| Lärm (Airport Operators Sector Disclosures) – Managementansatz | 74-77 | |
| LOG-Lärmfläche: Durch einen Leq 55 dB(A) Tag belastete Fläche | 17 | |
| Fluglärmbeschwerden | 17 | Prinzip 1 |
| GRI 400: SOZIALES | 78 | |
| Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung | 78 | |
| Allgemeiner Managementansatz LA | 78 | |
| GRI 401 Beschäftigung 2016 – Managementansatz | 78-80 | |
| GRI 401-1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation | 22, 80 | Prinzip 6 |
| GRI 401-2 Betriebliche Leistungen nur für Vollzeitbeschäftigte | 80-81 | |
| GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016 – Managementansatz | 81 | |
| GRI 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen | 81 | Prinzip 3 |
| GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 – Managementansatz | 81-82 | |
| GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 82-83 | |
| GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | 83 | |
| GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste | 83-84 | |
| GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 84-85 | |
| GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 85 | |
| GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | 85 | |
| GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz | 85-86 | |
| GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen | 24, 86-87 | |
| GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen | 87 | |

| GRI-Indikator | Seite | UN Global Compact |
|---|---------|-------------------|
| GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016 – Managementansatz | 87-90 | |
| GRI 404-1 Aus- und Weiterbildungszeit pro Beschäftigte | 25 | Prinzip 6 |
| GRI 404-3 Anteil Beschäftigte mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung | 25 | Prinzip 6 |
| GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit 2016 – Managementansatz | 91-93 | |
| GRI 405-1 Zusammensetzung Beschäftigte | 26 | Prinzip 6 |
| GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts von Männern und Frauen | 93 | Prinzip 6 |
| Menschenrechte | 94 | |
| Allgemeiner Managementansatz HR | 94-95 | Prinzip 1 |
| GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016 – Managementansatz | 95 | |
| GRI 406-1 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen | 95 | Prinzip 6 |
| GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen 2016 – Managementansatz | 95 | Prinzip 3 |
| GRI 407-1 Standorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte | 95-96 | |
| GRI 408 Kinderarbeit 2016 | 96 | |
| GRI 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit | 96 | Prinzip 5 |
| GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016 | 96 | |
| GRI 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit | 96 | Prinzip 4 |
| GRI 410 Sicherheitspraktiken 2016 – Managementansatz | 96-99 | |
| GRI 410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde | 99 | |
| GRI 411 Rechte der indigenen Bevölkerung 2016 | 99 | |
| GRI 411-1 Verletzung der Rechte von Ureinwohnern | 99 | Prinzip 1 |
| GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016 – Managementansatz | 99 | |
| GRI 412-1 Geschäftstätigkeiten, die Gegenstand einer Bewertung hinsichtlich Menschenrechten und Folgenabschätzung waren | 99 | Prinzip 1 |
| GRI 412-3 Investitionsvereinbarungen und -verträge mit Menschenrechtsklauseln oder Prüfung auf Menschenrechte | 99-100 | Prinzip 2 |
| Gesellschaft | 101 | |
| Allgemeiner Managementansatz SO | 101 | |
| GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2016 – Managementansatz | 101-102 | |
| GRI 413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen | 103 | Prinzip 1 |
| GRI 413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften | 103 | |
| AO8 Personen, die vom Flughafenbetreiber vertrieben wurden und Entschädigungsmaßnahmen | 103-104 | |
| GRI 414 Bewertung der Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien 2016 | 104 | |
| GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden | 104 | Prinzip 2 |
| GRI 415 Politische Einflussnahme 2016 – Managementansatz | 104-105 | |
| GRI 415-1 Parteispenden | 105 | |
| Produktverantwortung | 106 | |
| Allgemeiner Managementansatz PR | 106-108 | |
| GRI 416 Kundengesundheit und –sicherheit 2016 – Managementansatz | 108 | |
| Business Continuity und Notfallmanagement (Airport Operators Sector Disclosures) | 109-110 | |
| GRI 416-1 Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen entlang des Produktlebenszyklus | 110 | |
| GRI 416-2 Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsstandards | 110 | |
| AO9 Anzahl der Wildunfälle pro 10.000 Flugbewegungen | 19 | |
| GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016 – Managementansatz | 110 | |
| Servicequalität (Airport Operators Sector Disclosures) | 111-112 | |
| Bereitstellung von Services und Einrichtungen für Personen mit besonderen Bedürfnissen | 112 | |
| GRI 417-1 Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte | 112 | |
| GRI 417-2 Verstöße gegen Standards zur Kennzeichnung von Produkten | 112 | |
| GRI 417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation | 112 | |
| GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016 – Managementansatz | 112-113 | |
| GRI 418-1 Verletzung des Schutzes der Kundendaten | 113 | |
| GRI 419 Sozio-ökonomische Compliance 2016 | 113 | |
| GRI 419-1 Sanktionen wegen Verstößen im sozialen und wirtschaftlichen Bereich | 113 | |

Allgemeine GRI-Standards

GRI 102 Allgemeine Angaben 2016

Organisationsprofil

GRI 102-1 Name der Organisation

Fraport AG, Frankfurt Airport Services Worldwide

GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Einen Überblick über das grundlegende Geschäftsmodell des Fraport-Konzerns und die bedeutendsten Unternehmensstandorte finden Sie im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 28 ff. sowie im Visual Fact Book 2019 auf

<https://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/termine-und-publikationen/publikationen.html>.

- > Marke: Die Fraport AG tritt unter der Marke „Fraport“ im Markt auf.
- > Produkte und Dienstleistungen siehe <http://www.fraport.de/de/business-partner.html>
- > Operative Grenzen: Die Fraport AG verfügt über ein integriertes Geschäftsmodell. Alle Dienstleistungen werden von der Fraport AG und den Tochtergesellschaften ausgeübt.

Fraport bekennt sich bei werblichen Äußerungen zur Werbe-Selbstkontrolle und richtet sich nach den vom Deutschen Werberat aufgestellten Regeln. Demnach vermeidet die von Fraport veröffentlichte Werbung jegliche Diskriminierung, Unlauterkeit und Irreführung. Sie berücksichtigt insbesondere die Verhaltensregeln des Deutschen Werberats für die Werbung mit und vor Kindern und bewegt sich innerhalb der herrschenden Auffassungen von Sitte, Anstand und Moral. Die Fraport AG bietet ausschließlich Dienstleistungen an, die in den Märkten zugelassen sind, in denen sie vertrieben werden.

GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation

- > Hauptsitz: Frankfurt am Main

GRI 102-4 Länder der Geschäftstätigkeit

- > Anzahl Länder, in denen Fraport eine direkte aktive Beteiligung hält: 13 (Ende 2019)
Deutschland, Bulgarien, Malta, Zypern, Hongkong, Peru, USA, Slowenien, Türkei, China, Indien, Brasilien, Griechenland
- > Anzahl Länder, in denen Fraport eine Betriebsstätte unterhält: 6 (Ende 2019)
Ägypten, Griechenland, Indien, Russland, Senegal, Bahrain
- > Anzahl Länder, in denen Fraport Consultingleistungen in größerem Ausmaß erbringt: 3 (Ende 2019)
Bahrain, Schweiz, Italien
- > Wesentliche Länder/Standorte: siehe [Geschäftsbericht 2019](#), S. 29 und <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/der-fraport-konzern.html>

GRI 102-5 Eigentümerstruktur und Rechtsform

- > Rechtsform: Die Fraport AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht.
- > Eigentumsverhältnisse: Die Aktie ist an der Frankfurter Börse notiert und im MDAX, dem Index mittelgroßer deutscher Kapitalgesellschaften, abgebildet. Aufgrund der Beteiligungen des Landes Hessen und der Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH und des zwischen diesen Gesellschaftern bestehenden Konsortialvertrags ist die Fraport AG ein abhängiges Unternehmen der öffentlichen Hand.
- > Regulatorische Rahmenbedingungen: Die Fraport AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht.

Aktionärsstruktur:

https://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/fraport-aktie.html#id_tab_unternehmen_investoren_fraport-aktie_basisdaten-aktionaersstruktur

GRI 102-6 Märkte

In unserem Visual Factbook 2019 finden Sie detaillierte Informationen zu unseren Märkten und Geschäftsfeldern (siehe <http://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/termine-und-publikationen/publikationen.html>). Siehe auch Geschäftsbericht 2019, S. 28 ff. Die von uns bedienten Märkte unterscheiden sich nicht im Hinblick auf die bedienten Kunden.

Umfangreiche Verkehrsinformationen zu unserem Hauptstandort Frankfurt finden Sie in unserer Luftverkehrsstatistik (<https://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/verkehrszahlen.html>).

Unsere Geschäftstätigkeiten ohne direkten Luftfahrtbezug sind:

- > Airport-Retailing
- > Immobilien
- > Parkraummanagement
- > Energie und Versorgung
- > IT-Services
- > Flughafenwerbung

Für weitere Informationen siehe <http://www.fraport.de/de/business-partner.html>.

GRI 102-7 Größe der Organisation

Für den Fraport-Konzern gelten 2019 folgende Daten:

| | |
|--|--|
| Anzahl der Beschäftigten* des Fraport-Konzerns (31. Dezember 2019) | 23.668 |
| Anzahl aller Beschäftigten, die am Flughafen Frankfurt arbeiten | rund 81.000 (inklusive Gateway Gardens & The Squire, Stand: 2015) |
| Umsatz | 3.705,8 Mio € |
| Bilanzsumme | 12.627,3 Mio € |
| Eigenkapital | 4.623,2 Mio € |
| Langfristige Schulden | 6.548,9 Mio € |
| Kurzfristige Schulden | 1.455,2 Mio € |
| EBITDA | 1.180,3 Mio € |
| Konzern-Ergebnis | 454,3 Mio € |
| Menge der Produkte und Services | Fraport ist Dienstleister und kein produzierendes Unternehmen, daher entfällt die Angabe der Menge der Produkte. Siehe Geschäftsmodell im Geschäftsbericht 2019, S. 28 ff. |
| Größe des Flughafengeländes | 22,96 km ² |

* Beschäftigte inklusive Aushilfen, Auszubildende und Freigestellte zum 31. Dezember

Das Start- und Landebahnsystem am Flughafen Frankfurt besteht aus vier Bahnen, von denen drei parallel in Ost-West-Richtung ausgerichtet sind und eine in Nord-Süd-Richtung:

| | |
|--|---|
| Centerbahn | 4.000 m |
| Start- und Landebahn Süd | 4.000 m |
| Startbahn West | 4.000 m |
| Landebahn Nordwest | 2.800 m |
| Betriebsrichtung | Die Betriebsrichtung ist abhängig von Windrichtung und Windstärke |
| Minimum Connecting Time | 45 Min. |
| Anzahl der Flugbewegungen | 513.912 |
| Anzahl der Airlines, die den Flughafen im Berichtszeitraum angefliegen haben | 170 |
| Anzahl der Ziele, die während des Berichtszeitraums angefliegen wurden | 407 |

Weitere Daten und Kennzahlen finden Sie im [Geschäftsbericht 2019](#).

GRI 102-8 Gesamtbelegschaft

Siehe [GRI 102-8 Gesamtbelegschaft](#) im Kapitel Kennzahlen/Personal.

GRI 102-9 Lieferkette

Im Unterschied zu produzierenden Unternehmen besitzt die Lieferkette für Fraport keine vergleichbare Relevanz. Die Qualität der angebotenen Dienstleistungen und die Funktionalität der dafür notwendigen Infrastruktur stehen im Fokus. Die sorgfältige Auswahl von Geschäftspartnern und Lieferanten ist jedoch von wesentlicher Bedeutung. Die Konzern-Gesellschaften verfügen jeweils über ein eigenes Beschaffungsmanagement.

Die Fraport AG verpflichtet Geschäftspartner und Lieferanten abhängig von den lokalen Begebenheiten im Rahmen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zur Einhaltung des Fraport-Lieferantenkodexes. Im Lieferantenkodex sind der korrekte Umgang mit Beschäftigten, unter anderem die Achtung der Menschenrechte, des Umwelt- und Klimaschutzes sowie die Integrität im Geschäftsverkehr, beispielsweise das Verbot von Korruption und Bestechung, enthalten. Ein Verstoß dagegen kann zur Kündigung der Geschäftsbeziehung führen. Ebenso drohen bei Kartellverstößen und schweren Verfehlungen eine Vertragsstrafe und ein pauschalierter Schadensersatzanspruch. Geschäftspartner und Lieferanten müssen sich auch verpflichten, diese Grundsätze bei ihren eigenen Lieferanten nachzuhalten.

Die vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften sind zur Einhaltung der Konzern-Richtlinie zum Compliance-Management-System (CMS) verpflichtet. Wesentlicher Bestandteil der Konzern-Richtlinie ist der Verhaltenskodex für Mitarbeiter, der im Fraport-Konzern verbindlich umzusetzen ist. Die Richtlinie enthält ebenfalls die Anweisung, den Lieferantenkodex als Teil der AGB zu verwenden, soweit dies nach dem nationalen Recht für die Konzern-Gesellschaften möglich ist. Das ist insbesondere bei großen Bauvorhaben wie dem Terminal-Neubau am Flughafen Lima, die Modernisierung der griechischen Regionalflughäfen sowie die Bautätigkeiten bei den brasilianischen Konzern-Gesellschaften Fortaleza und Porto Alegre von Relevanz, bei denen die Einhaltung des Fraport-Lieferantenkodexes Vertragsbestandteil ist. Ist eine Integration in die AGB nicht oder nur unter Modifikation des Lieferantenkodexes möglich, informiert die lokale Geschäftsführung den mit Compliance befassten Bereich der Fraport AG.

Die Fraport AG verpflichtet sich grundsätzlich zur konsequenten Ausrichtung ihres Einkaufs von Produkten und Dienstleistungen an Nachhaltigkeitskriterien und unterzeichnete eine vom Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz initiierte Zielvereinbarung. Die Abteilung „Umweltmanagement“ der Fraport AG erhält jährlich eine Auswertung, welche Rahmenverträge im Folgejahr zur Ausschreibung fällig werden. Im Rahmen einer Verständniserklärung zwischen den Zentralbereichen „Zentraler Einkauf und Bauvergabe“ und „Unternehmensentwicklung, Umwelt und Nachhaltigkeit“

informiert die Abteilung „Umweltmanagement“ die jeweils verantwortlichen Bedarfsträger über mögliche ökologische Beschaffungskriterien und Zertifikate (zum Beispiel den Standard OEKO-TEX 100).

Fraport hat eine heterogene Bedarfsstruktur. Sie reicht von Architektenleistungen über die Erstellung von Flughafeninfrastruktur und deren Instandhaltung, Büromaterial und IT-Leistungen bis hin zu Flugzeugschleppern. Über 60 % des Auftragsvolumens an den Konzern-Flughäfen wurden innerhalb des eigenen Landes vergeben. Bei der Fraport AG gingen mehr als 70 % an Unternehmen in der Rhein-Main-Region. Etwa 98 % des Auftragsvolumens der Fraport AG in Höhe von rund 1.278 Mio € wurden an Lieferanten und Dienstleister mit Sitz in Deutschland, etwa 1 % innerhalb der EU und circa 1 % in den USA und der Schweiz vergeben. Da in diesen Ländern vergleichbare Rechtsnormen existieren, insbesondere bezogen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie hinsichtlich der Achtung von Menschenrechten, gilt die erste Stufe der Lieferkette der Fraport AG als unkritisch. Die nach Auftragsvolumen fünf größten Lieferanten der Fraport AG sind die Unternehmen FraSec, FraGround, FraCareS, Goldbeck Südwest GmbH und GCS. An den Konzern-Gesellschaften FraSec, FraGround und GCS ist die Fraport AG zu 100 % an der Konzern-Gesellschaft FraCareS zu 51 % beteiligt. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Sicherheits-, Bodenverkehrs- und Reinigungsdienstleistungen. Die Goldbeck Südwest GmbH ist mit der Errichtung von Photovoltaikanlagen am Flughafen Frankfurt beauftragt und unterliegt den zuvor beschriebenen Vergabebedingungen.

Mehr als 91 % aller Aufträge lagen unter 10.000 € und waren deshalb mittelstandsfreundlich.

Rund 35 % des Auftragsvolumens wurden im Bereich der Dienstleistungsbeschaffung beauftragt. Hierbei ging es in erster Linie um Sicherheitsleistungen, Arbeitnehmerüberlassung, Reinigungs- und IT-Leistungen.

55 % des Auftragsvolumens wurden im Umfeld der Bauvergabe beauftragt. Hierin enthalten sind nicht die Beauftragungen durch die für den Ausbau Süd verantwortliche Tochtergesellschaft FAS GmbH. Die übrigen 10 % wurden in den Warengruppen der Verbrauchsmaterialien am Markt platziert. Im Jahr 2019 verfügte die Fraport AG über 3.016 aktive Lieferanten und Dienstleister.

Sofern die Fraport AG Verträge über Warengruppen ausschreibt und vergibt, die Lieferanten oder Dienstleister aus Risikoländern einschließen, erfolgt auftragswertabhängig eine Prüfung dieser Auftragnehmer. Dies gilt beispielsweise auch für die Bestellung von Dienstbekleidung. Hier wird zyklisch geprüft, in welchen Ländern die Produktionsstätten liegen. Werden Geschäftsbeziehungen zu einem Lieferanten aus einem dieser Länder aufgenommen, erfolgt vorher eine ausgiebige Sanktionslistenprüfung. Sanktionslisten sind offizielle Verzeichnisse, in denen Personen, Gruppen oder Organisationen aufgeführt werden, für die wirtschaftliche oder rechtliche Einschränkungen ausgesprochen wurden. Sollte es dabei zu Auffälligkeiten kommen, sind weitere Prüfungen vorgesehen, die bis zum Entzug der Beauftragung führen können. In einem monatlichen Reporting des Zentralbereichs „Zentraler Einkauf und Bauvergabe“ stellt die Untersuchung der ersten Stufe der Lieferkette nach dem Herkunftsland der Auftragnehmer einen wesentlichen Bestandteil dar.

Die Fraport AG ist dem rechtskonformen Einsatz von Fremdpersonal auf Basis selbstständiger Dienst- und Werkverträge – in Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung – durch die Implementierung einer Fremdpersonal-Compliance im Rahmen einer Richtlinie zur Beauftragung und zum Einsatz von Fremdpersonal begegnet. Die Richtlinie beinhaltet einen verbindlichen Prüfprozess bei der Abgrenzung verschiedener Vertragstypen und reduziert die Gefahr des Entstehens von Scheindienstverträgen/-werkverträgen sowie verdeckten Arbeitnehmerüberlassungsverträgen. Dem Prüfprozess unterliegen dabei auch diejenigen Fremdpersonaleinsätze, die für die Fraport AG durch Konzern-Gesellschaften erbracht werden. Die Konzern-Gesellschaften stellen die rechtskonforme Beauftragung und den Einsatz von Fremdpersonal durch die Implementierung geeigneter Prozesse eigenständig sicher.

Für das Projekt Ausbau Süd, insbesondere des Terminals 3 in Frankfurt, wurde aufgrund der Projektgröße und -komplexität ein separater Beschaffungsprozess über die Konzern-Gesellschaft Fraport Ausbau Süd festgelegt. Bauunternehmen werden im Rahmen dieses Beschaffungsprozesses bereits mit der Abgabe eines Angebots verpflichtet, sämtliche Vorgaben aus dem

Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Mindestlohngesetz einzuhalten, Beiträge zu den gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien zu leisten und auch nur solche Nachunternehmer oder sonstige Dritte zu beschäftigen, die diesen Anforderungen entsprechen. Darüber hinaus ist der Fraport-Lieferantenkodex Vertragsbestandteil. Im Rahmen der Beschaffungen für den Bau des Terminals 3 wurde ein Due-Diligence-Prüfungsprozess definiert, der seitdem auftragswertabhängig durchgeführt wird. Dieser umfasst neben der obligatorischen Sanktionslistenprüfung und der Unternehmensauskunft auch eine umfangreiche Internetrecherche zu potenziellen Geschäftspartnern vor der Aufnahme der Geschäftsbeziehungen.

GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

2019 gab es hinsichtlich des Standorts von Lieferanten oder der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Auswahl und Beendigung, keine wesentlichen Veränderungen. Fraport verfügt über keine klassische Lieferkette.

Siehe auch [Geschäftsbericht 2019](#), Konzern-Lagebericht/Hinweis zur Berichterstattung, S. 26, Struktur, S. 34 ff., Wesentliche Ereignisse, S. 61 ff. und Aktionärsstruktur zum 31.12.2019, S. 105.

GRI 102-11 Vorsorgeprinzip

Der Fraport-Konzern verfügt über ein umfassendes Risiko- und Chancenmanagement-System. Damit wird sichergestellt, dass Risiken und Chancen frühzeitig identifiziert, einheitlich bewertet, gesteuert, überwacht und durch eine systematische Berichterstattung transparent kommuniziert werden (siehe [Geschäftsbericht 2019](#), S. 110 ff.).

Darüber hinaus unterstützt unser Geschäftsmodell einen vorsorgenden Ansatz im Umgang mit Umweltproblemen und berücksichtigt zugleich Aspekte wie Kosteneffizienz, wirtschaftliche Umsetzbarkeit und Nachhaltigkeit unserer Umweltprogramme (siehe [Umwelterklärung 2017](#), S. 8, im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen auf www.fraport.de/verantwortung).

Umfassende Maßnahmen des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollen arbeitsbedingte körperliche, seelische und psychosoziale Belastungen so weit wie möglich vermeiden beziehungsweise reduzieren oder ausgleichen (siehe „Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz“ im Bereich GRI 400: SOZIALES). Der Vorstand und die Arbeitnehmervertretungen haben gemeinsam eine Grundsatzerklärung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verfasst und in den Konzern-Richtlinien verankert.

Sicherheit ist die wesentliche Voraussetzung für den Luftverkehr, das gilt für den Passagier- wie den Frachtverkehr gleichermaßen. Dementsprechend hat das Sicherheitsmanagement für Fraport schon immer höchste Priorität. Am Flughafen Frankfurt werden kontinuierlich modernere Technologien und zunehmend mehr Personal eingesetzt, um die Sicherheit von Passagieren, Gepäck und Fracht sowie die der Beschäftigten zu gewährleisten. Das Sicherheitsmanagementsystem (SMS) der Fraport AG ist ein nach ICAO-Standards und Empfehlungen eingerichtetes Instrument, mit dem sicherheitsrelevante Ereignisse erfasst und bewertet sowie mögliche Schwachstellen aufgezeigt werden. Das SMS richtet sich an alle Nutzer des Flughafens Frankfurt; die relevanten Prozesse, Verfahren und Verantwortlichkeiten sind in einem intern allen zugänglichen Handbuch festgehalten (siehe <https://www.fraport.de/de/business-partner/services/safety-management-system--sms-.html>).

GRI 102-12 Externe Initiativen

Freiwillige Initiativen (Auswahl):

Im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung an allen Konzern-Standorten hat sich die Fraport AG zur Einhaltung der wichtigsten, international anerkannten Verhaltensstandards – den Prinzipien des UN Global Compact (seit Juli 2007), den OECD-Leitsätzen und den ILO-Kernarbeitsnormen – verpflichtet.

Der Aufsichtsrat der Fraport AG hat bereits 2002 den Corporate Governance-Kodex der Fraport AG verabschiedet. Er beschreibt die wesentlichen Grundsätze für die Leitung und Überwachung der Gesellschaft und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Weiter beinhaltet der Fraport-Kodex die wesentlichen Rechte der Aktionäre, die dem Unternehmen das erforderliche Eigenkapital zur Verfügung stellen und das unternehmerische Risiko tragen. Der Fraport-Kodex orientiert sich stark am Deutschen Corporate Governance-Kodex.

Darüber hinaus hat Fraport 2009 die Verhaltensrichtlinie des größten europäischen Einkauferverbands, dem Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME), unterzeichnet. Die Richtlinie beruht insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compact und enthält fundamentale Regeln zur Bekämpfung von Korruption, kartellrechtswidrigen Absprachen, Kinder- und Zwangsarbeit sowie zur Einhaltung von Menschenrechten, Umwelt- und Gesundheitsschutz und fairen Arbeitsbedingungen. Die unterzeichnenden Unternehmen haben sich verpflichtet, die Einhaltung der sogenannten „Business Conduct Rules“ bei ihren Lieferanten bestmöglich zu fördern.

Seit 2002 ist Fraport Mitglied im Transparency International Deutsches Chapter e. V. (<http://transparency.de/>).

Chancengleichheit, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zentrale Bestandteile unserer Beschäftigungspolitik. 2007 hat Fraport die Charta der Vielfalt und 2013 die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen unterzeichnet. Unterzeichner dieser Charta verfolgen das Ziel, ihre Beschäftigten bei der Übernahme der Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen.

Seine Klimaberichterstattung bringt Fraport seit 2006 im „Carbon Disclosure Project“ (CDP), der weltweit führenden Klimareporting-Initiative der Finanzwirtschaft, ein. Außerdem nimmt Fraport seit 2009 am Airport Carbon Accreditation teil, einem Programm des ACI, mit dem Ziel, möglichst viele Flughäfen zu einem CO₂-neutralen Betrieb hinzuführen.

Verpflichtende Initiativen:

Die Bilanzierung erfolgt nach den Verlautbarungen des International Accounting Standards Board (IASB). Die Fraport AG als kapitalmarktorientiertes Mutterunternehmen des Fraport-Konzerns ist verpflichtet, ihren Konzern-Abschluss nach IFRS aufzustellen (siehe [Geschäftsbericht 2019](#)/Grundlagen für die Aufstellung des Konzern-Abschlusses, S. 144).

Für Indizes, Auszeichnungen und Mitgliedschaften siehe

<https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/ueber-uns/auszeichnungen.html>.

GRI 102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen

Für Fraport hat die Verbandsarbeit einen hohen Stellenwert. Verbandsarbeit fördert Austausch und Kooperation mit anderen Flughäfen und Airlines zu aktuellen verkehrspolitischen und branchenspezifischen Themen. Bei der ADV und dem BDL steht der Luftverkehrsstandort Deutschland im Fokus, bei ACI EUROPE beziehungsweise ACI WORLD der Europäische beziehungsweise Internationale Luftverkehr. In Europa ist besonders der Austausch zwischen den Hubflughäfen wichtig, da hier gemeinsame Positionen, Strategien und Lösungsansätze abgestimmt werden können. Verbandsarbeit wird zu diversen Themen auf Fachbereichsebene (zum Beispiel Umweltpolitik, Sicherheitsthemen, Passagierrechte, Infrastrukturentwicklung, Single European Sky, usw.) praktiziert. Auch der Fraport-Vorstand ist aktiv in den Führungsgremien der Verbände tätig.

Siehe auch

<https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/ueber-uns/eu-themen-verbaende.html>

[GRI 415 Politische Einflussnahme – Managementansatz](#)

Strategie

GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Siehe „Vorwort“ im [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 4 f.

Siehe „Unser Konzern“ im [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 24 ff.

Die Zielerreichung wird in „Unser Programm“ gemessen. Siehe dazu [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 36 ff. Der Abschnitt „Geschäftsentwicklung im Überblick“ im Lagebericht des Geschäftsberichts 2019 umfasst die Informationen über die Geschäftsentwicklung im Jahr 2019 (siehe [Geschäftsbericht 2019](#), S. 27).

Die Herausforderungen des nächsten Jahres liegen in der Erreichung der im Nachhaltigkeitsprogramm festgelegten Ziele. Mittelfristige Zielsetzungen sind im Nachhaltigkeitsprogramm festgeschrieben (siehe dazu [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 36 ff.).

Siehe auch „Unser Nachhaltigkeitsverständnis“ im Bereich Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte/Nachhaltigkeitsbericht 2019/Referenzierte Dokumente auf <https://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung/publikationen.html>.

Ethik und Integrität

GRI 102-16 Werte, Grundsätze Standards und Verhaltensnormen

Der Aufsichtsrat der Fraport AG hat bereits 2002 eigene Corporate Governance-Grundsätze für das Unternehmen verabschiedet. Der Fraport-Corporate-Governance-Kodex beschreibt die wesentlichen Grundsätze für die Leitung und Überwachung der Gesellschaft sowie der verantwortungsvollen Unternehmensführung, denen sich Fraport verpflichtet hat. Darüber hinaus stellt er die konkrete Umsetzung der Empfehlungen und Anregungen des DCGK bei Fraport dar und verdeutlicht die wesentlichen Rechte der Aktionäre.

Der Fraport-Corporate-Governance-Kodex ist eng an den DCGK 2017 angelehnt und wurde regelmäßig im Licht neuer gesetzlicher Vorgaben sowie weiterentwickelter nationaler und internationaler Standards überprüft und gegebenenfalls angepasst (zuletzt am 26. Juni 2017). Vor dem Hintergrund, dass sich der DCGK 2019 in Aufbau und Formulierung deutlich vom DCGK 2017 unterscheidet und sich die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG ohnehin ausschließlich auf die jeweils geltende Fassung des DCGK zu beziehen hat, ist beabsichtigt, auf einen eigenen Fraport-Corporate-Governance-Kodex nach dem Inkrafttreten des DCGK 2019 zu verzichten.

Siehe Corporate Governance-Kodex der Fraport AG und Gemeinsame Erklärung zur Unternehmensführung auf: <https://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/corporate-governance0.html>.

Der im Fraport-Konzern weltweit geltende Verhaltenskodex spiegelt die bei Fraport gelebte Wertekultur wider und enthält die Vorgabe, mit den wirtschaftlichen, juristischen und moralischen Herausforderungen des Geschäftsalltags verantwortungsbewusst umzugehen und entsprechend zu handeln.

Für Beschäftigte und Kunden stehen weltweit mehrere Wege zur Verfügung, um potenzielle Compliance-Verstöße sicher und vertrauenswürdig melden zu können. Die eingegangenen Hinweise werden sorgfältig und gewissenhaft bewertet und untersucht. Compliance-Verstöße werden systematisch geahndet und festgestellte Missstände werden beseitigt.

Die Beschäftigten von Fraport werden regelmäßig über verschiedene interne Kanäle zum Thema Compliance informiert und absolvieren verpflichtende Schulungen dazu. Den Beschäftigten stehen über Informationsportale der Verhaltenskodex und die übrigen im Fraport-Konzern jeweils maßgeblichen Compliance-Regelwerke zur Verfügung.

Fraport beschreibt in einem Lieferantenkodex die Anforderungen und Grundsätze für die Zusammenarbeit mit Auftragnehmern, Lieferanten und Dienstleistern. Der vertraglich zu vereinbarende Lieferantenkodex verpflichtet diese, die jeweils geltenden nationalen Gesetze und die relevanten international anerkannten Normen, Leitsätze und Prinzipien, wie sie auch im Verhaltenskodex verankert sind, einzuhalten.

Das Compliance Management System (CMS) von Fraport ist ein systematisches Instrument, um rechts- und regelkonformes Verhalten im Konzern zu erreichen. Ziel des CMS ist eine integre und wertebasierte Unternehmensführung, die über eine bloße Normtreue hinausgeht.

Die Verantwortung für das CMS liegt bei dem Management der jeweiligen Konzern-Gesellschaft – für das CMS der Fraport AG ist der Vorstand zuständig. Er hat die Leitung des Zentralbereichs „Rechtsangelegenheiten und Compliance“ als Chief Compliance Officer mit der Entwicklung, dem Aufbau, der Organisation und dem Betrieb des Compliance Management Systems der Fraport AG beauftragt.

Die Umweltpolitik aus dem Jahr 2008 verpflichtet alle Konzern-Gesellschaften zu einem nachhaltigen, schonenden und vorsorgenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Umwelt sowie zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistungen. Dazu sind in der Fraport AG, wie auch in allen vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften, die aufgrund ihrer Geschäftsaktivitäten als „grundsätzlich umweltrelevant“ eingestuft werden müssen, Umweltmanagementsysteme installiert. Diese sind, fast ausnahmslos, nach der einschlägigen Norm ISO 14001 oder der europäischen EMAS-Verordnung zertifiziert. Gesellschaften, die neu in den Konzern aufgenommen werden und noch kein solches System besitzen, werden bereits im Zuge der Akquise dazu verpflichtet, ein Umweltmanagementsystem einzuführen. Zum Ende des vergangenen Geschäftsjahres waren dies 84,1 % der nach Umsatz gewichteten vollkonsolidierten umweltrelevanten Konzern-Gesellschaften. Siehe auch [Umwelterklärung 2017](https://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung.html), S. 8 im Bereich Publikationen/Umwelt auf <https://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung.html>.

Aufgabe der Umweltmanagementsysteme ist es, den betrieblichen Umweltschutz innerhalb des jeweiligen Unternehmens systematisch zu organisieren, zu steuern und zu überwachen. In den Umweltmanagementsystemen werden alle Umweltaspekte, wie beispielsweise Energieverbrauch, CO₂-Emission, Luftschadstoffemissionen, Auswirkungen der Geschäftsaktivitäten auf Natur und Artenvielfalt, Wasserverbrauch und Abfall abgedeckt. Die Funktionsfähigkeit und Wirkung der Umweltmanagementsysteme wird durch externe Zertifizierer (ISO 14001) beziehungsweise Umweltgutachter (EMAS) laufend überprüft und testiert. Der Umweltmanagementbeauftragte der Fraport AG berichtet im Rahmen des Management-Reviews an den Vorstandsvorsitzenden. Die langjährige Erfahrung der Mitarbeiter der Fraport AG im Umweltmanagement kommt allen Konzern-Flughäfen zugute, zum Beispiel in Form von fachlicher Unterstützung, auch vor Ort.

Für den Hauptstandort wurde 2014 der Leitfaden „Nachhaltiges Bauen am Flughafen Frankfurt“ entwickelt. Dieser Leitfaden richtet sich in erster Linie an Bauherren und Planer und soll helfen, den ganzheitlichen Grundsätzen des nachhaltigen Bauens bereits in den frühen Projektphasen einen festen Platz zu geben. Der Gebäudebereich am Standort Frankfurt gehört zu den ressourcenintensivsten Bereichen und trägt erheblich zu den umwelt- und klimabelastenden Schadstoffemissionen bei. Jedes energetisch und ökologisch nicht optimierte Gebäude stellt auf Jahrzehnte eine ökologische Belastung dar, das – wenn überhaupt – nur durch extrem hohe finanzielle Aufwendungen saniert werden kann. Neben den Forderungen nach geringem Ressourcenverbrauch, niedrigen CO₂-Emissionen und geringen Betriebskosten werden an die Gebäude in verstärktem Maße Anforderungen der Behaglichkeit und Nutzerfreundlichkeit gestellt. Darüber hinaus hat sich die Betrachtungsweise von der alleinigen Fokussierung auf die Herstellungskosten eines Gebäudes hin zu einer mehrdimensionalen Betrachtung über den

kompletten Lebenszyklus gewandelt. Es werden geeignete Planungswerkzeuge beschrieben, die die Auswirkungen der Planung auf den gesamten Lebenszyklus des Gebäudes detailliert aufzeigen. Durch die ganzheitliche Betrachtungsweise können die Planungssicherheit erhöht, innovative Konzepte frühzeitig erkannt und ein aktiver Beitrag zur Erfüllung der Klimaschutzziele geleistet werden.

Fraport hat die Umsetzung der auf Basis des in den Jahren 2015/2016 implementierten Leitbilds weiterentwickelten Konzern-Strategie fortgesetzt. Um die Erreichung der strategischen Ziele des Leitbilds sicherzustellen und noch fokussierter auf die sich verändernden Marktbedingungen einzugehen, wurden im Rahmen des unternehmensweiten Strategieprozesses 2018 sieben strategische Herausforderungen formuliert. Die strategischen Programme wurden weiter geschärft, um die definierten Herausforderungen und die damit einhergehenden Konzern-Ziele abzubilden. Nach erfolgreichem Auftakt wurden Ende 2019 viele Aufgaben in die Linie übergeben.

Um greifbar zu machen, welchen Wandel das Konzern-Leitbild für das Thema Führung bedeutet, wurden fünf neue Führungsgrundsätze entwickelt, die seit Ende 2019 implementiert werden. Die Führungsgrundsätze unterstützen den Kulturwandel und sollen Führungskräften klare Orientierung geben. Neben dem starken Fokus auf kritischem Hinterfragen der eigenen Führungsrolle, werden die Führungskräfte durch Reflexionsfragen darin bestärkt, neue Dinge auszuprobieren und zu überlegen, wo ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mehr Eigenverantwortung übernehmen können. Damit Führungsgrundsätze nicht nur graue Theorie bleiben, sondern im Arbeitsalltag gelebt werden, gibt es eine Reihe von unterstützenden Angeboten an die Führungskräfte, beispielsweise kreative Workshops und Möglichkeiten zur kollegialen Fallberatung. Darüber hinaus werden die Führungsgrundsätze in die bestehenden Programme der Führungskräfteentwicklung integriert. Die Angebote sind am Standort Frankfurt für Führungskräfte von AG und Tochtergesellschaften gleichermaßen geöffnet. Die Veranstaltungen vor Ort werden ab 2020 ergänzt um ein breites digitales Angebot, das weltweit im Konzern genutzt werden kann.

Organisatorische Verantwortung:

Die höchste Entscheidungsebene in der Organisation für

- > die ökonomische Leistung: Vorstand Controlling und Finanzen (CFO)
- > Beschäftigungsaspekte: Vorstand Arbeitsdirektor
- > Umweltaspekte: Vorstandsvorsitzender (CEO)

Ziele und Leistung:

Siehe Nachhaltigkeitsprogramm im [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 36 ff.

Monitoring und Nachverfolgung:

Ein wichtiges Instrument zur Vorbeugung und Aufdeckung von Compliance-Verstößen ist das zertifizierte elektronische Hinweisgebersystem, das weltweit im Fraport-Konzern zur Verfügung steht. Daneben steht der Fraport AG eine Ombudsfrau und eine externe, unabhängige Rechtsanwältin zur Verfügung. Beschäftigte am Standort Frankfurt können sich zudem an eine interne Vertrauensperson wenden.

Für die Ausgestaltung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung in den Geschäftsprozessen verfügen wir über zahlreiche **Managementsysteme**. Dazu gehören beispielsweise das Umwelt-, das Arbeitsschutz- und das Qualitätsmanagement. Unter dem Oberbegriff „Prozessorientiertes Qualitätsmanagement“ betreibt die Fraport AG ein System, das der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung einer prozessorientierten Unternehmensorganisation und Ausrichtung auf unser Leitbild der „Guten Reise“ dient. Hiermit wollen wir die Qualität unserer Prozesse stetig verbessern und einhalten, was wir unseren Kunden mit einem Produkt oder einer Dienstleistung versprechen. Das gilt aber nicht nur für externe Kunden wie Passagiere, Airlines und Partner

am Standort, sondern auch für die Beschäftigten als interne Kunden. Eine zentrale Rolle spielt hierbei das Prozessmanagement. Darin werden die wesentlichen Prozesse der Fraport AG systematisch überprüft und weiterentwickelt, um dem Kunden eine kontinuierlich hohe Qualität bieten zu können und so die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens sicherzustellen. Bereits im Jahr 1996 wurde eine Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems (QMS) gemäß der **ISO 9001** erfolgreich abgeschlossen. Ab dem Jahr 2000 wurde die Zertifizierung auch auf Konzern-Gesellschaften ausgedehnt und ein Zertifizierungs-Verbund gebildet. Gegenwärtig umfasst dieser Verbund 17 Unternehmen. Gemäß unserem Leitbild wollen wir – gerade als Konzern – weiter zusammenwachsen und durch Wissensaustausch und Best-Practice-Ansätze voneinander lernen und effizienter werden. Abgerundet wird das Bild zudem durch Kooperationen des zentralen Qualitätsmanagements mit diversen Hochschulen zur Entwicklung neuer Lösungen im Rahmen der ganzheitlichen Analyse, aber auch Untersuchung verschiedener Fragestellungen aus dem Themengebiet des Prozessmanagements, um sich fortlaufend weiterzuentwickeln.

Die Kenntnisse über die im Unternehmen durchgeführten Prozesse, deren Effektivität, Effizienz und Interaktion sind essenziell für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Um das hohe Niveau der Prozessqualität halten und sie gegebenenfalls mit den jeweils Verantwortlichen verbessern zu können, werden regelmäßig im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems **interne und externe Audits** durchgeführt. Diese Prüfungen, sogenannte Audits, basieren auf internationalen Standards. Das Ziel ist identisch: kontinuierlich noch besser zu werden. Auch hierfür bietet der Qualitätsmanagement-Verbund im Konzern Vorteile. So können Mitgliedsunternehmen gegenseitig als qualifizierte interne Prüfer eingesetzt werden – das spart Kosten und hebt Verbesserungspotenziale. Rund 30 Vorschläge werden pro Jahr generiert. Diese werden auch im Konzern weitergegeben, um daraus zu lernen und Synergieeffekte zu schaffen.

Die Vorgehensweise bei internen Audits ist in einer eigenen Prozessanweisung geregelt. Die intern eingesetzten Auditoren sind gemäß DIN EN ISO 19011 unabhängig. Die Audits werden gemäß der DIN EN ISO 19011 geplant, durchgeführt und in einem Management Audit-Programm (MAP) bewertet und analysiert. Die Prozessabläufe werden damit kontinuierlich bezüglich ihrer Effektivität und Effizienz hinterfragt und fortlaufend verbessert.

Seit 1999 unterzieht sich die Fraport AG am Flughafen Frankfurt einer regelmäßigen Prüfung durch staatlich zugelassene und beaufsichtigte Umweltgutachter. Basis hierzu ist die europäische Verordnung zum „**Eco-Management and Audit Scheme**“ (**EMAS**). Seit 2002 erfolgt die Überprüfung auch nach der internationalen Norm ISO 14001. Diesen Überprüfungen nach EMAS und ISO 14001 haben sich die Frankfurt Cargo Services GmbH (FCS) im Jahr 2008, die NICE Aircraft Services & Support GmbH (NICE) im Jahr 2009, die Energy Air GmbH im Jahr 2014 und die GCS Gesellschaft für Cleaning Services mbH & Co. sowie FraGround Fraport Ground Services GmbH im Jahr 2017 angeschlossen. Die Energy Air GmbH wurde 2019 veräußert und liegt nicht mehr im Geltungsbereich der Umweltmanagementsysteme der Fraport AG.

Der Flughafen Lima, der Flughafen Ljubljana und der Terminalbetrieb in Antalya sind gemäß **ISO 14001** zertifiziert. Die Flughäfen Varna und Burgas verfügen über Umweltmanagementsysteme. Im vergangenen Geschäftsjahr haben die Konzern-Flughäfen Varna, Burgas, Kefalonia, Mytilini, Rhodos und Thessaloniki erstmals an der Airport Carbon Accreditation teilgenommen und das Level 1 („Mapping“) erreicht.

Ferner nehmen die Flughäfen Frankfurt, Antalya und Ljubljana am **Airport Carbon Accreditation des Airports Council International (ACI) Europe** teil.

Verfahren zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung:

Seit 2014 werden entscheidungsrelevante Nachhaltigkeitsthemen unter Einbezug der zuständigen Geschäfts-, Service- und Zentralbereichsleiter im Rahmen von Vorstandssitzungen besprochen, wodurch die Verbindlichkeit erhöht wird und ein Bedeutungsgewinn einhergeht. Hierzu zählen unter anderem die Verabschiedung der Wesentlichkeitsmatrix und des Programms

sowie die Beauftragung wesentlicher Nachhaltigkeitsprojekte. Der Vorstand nimmt die Überwachung und Steuerung der nachhaltigkeitsrelevanten Themen vor. Siehe „Organisation, Strategie, Ziele“ auf

<https://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung/auf-einen-blick/organisation-strategie-ziele.html>.

Zentrale Chancen und Risiken:

Der Fraport-Konzern verfügt über ein umfassendes Risiko- und Chancenmanagement-System. Damit wird sichergestellt, dass Risiken und Chancen frühzeitig identifiziert, einheitlich bewertet, gesteuert, überwacht und durch eine systematische Berichterstattung transparent kommuniziert werden (siehe *Geschäftsbericht 2019*, S. 110 ff.).

Unternehmensführung

GRI 102-18 Führungsstruktur

Vorstand

Eine verantwortungsvolle sowie transparente Unternehmensführung und Kontrollstruktur ist für Fraport die zentrale Grundlage zur Schaffung von Werten und Vertrauen. Entsprechend gesetzlichen Vorschriften unterliegt die Fraport AG dabei dem „dualen Führungssystem“, das durch eine strikte personelle Trennung von Leitungs- und Kontrollorgan erreicht wird (Two-Tier Board). Der Vorstand leitet die Fraport AG, der Aufsichtsrat überwacht ihn. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten im Unternehmensinteresse eng zusammen.

Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat auf dieser Grundlage regelmäßig, zeitnah und umfassend über sämtliche relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, Unternehmensstrategie sowie über mögliche Risiken. Der Vorstand bedarf darüber hinaus für bestimmte Angelegenheiten der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats, insbesondere zu investitions- oder beteiligungsbezogenen Maßnahmen oberhalb einer Wertgrenze von 10 Mio €, soweit diese nicht in einem Wirtschaftsplan vorgesehen sind, dem der Aufsichtsrat zugestimmt hat. Die Dauer der Bestellung der Vorstandsmitglieder ist langfristig orientiert und beträgt in der Regel fünf Jahre. Die Altersgrenze für Vorstandsmitglieder wurde grundsätzlich auf 65 Jahre festgelegt. Die Vergütung der Vorstände besteht aus fixen und erfolgsabhängigen Bestandteilen. Eine detaillierte Erläuterung des Vergütungssystems und eine Aufstellung der Vergütung sind im Vergütungsbericht des zusammengefassten Lageberichts des Geschäftsberichts 2019 angegeben.

Der Vorstand tagt in der Regel wöchentlich und ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Sitzung teilnimmt. Er beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit der an der Beschlussfassung teilnehmenden Vorstandsmitglieder. Bei Stimmengleichheit ist die Stimme des Vorsitzenden ausschlaggebend.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Fraport AG überwacht die Geschäftsführung des Vorstands. Er ist paritätisch aus Vertretern der Anteilseigner und Arbeitnehmer zusammengesetzt und besteht aus 20 Mitgliedern. Die zehn Anteilseignervertreter werden von der Hauptversammlung, die zehn Arbeitnehmervertreter entsprechend den Maßgaben des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG) von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben und ist demnach beschlussfähig, wenn – auf der Grundlage einer ordnungsgemäßen Einberufung – mindestens die Hälfte seiner Mitglieder persönlich oder durch schriftliche Stimmabgabe an der Beschlussfassung teilnimmt. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst, soweit das Gesetz nichts anderes zwingend bestimmt. Bei Stimmengleichheit steht dem Aufsichtsratsvorsitzenden, der aus dem Kreis der Anteilseignervertreter kommt, eine zweite Stimme zu. Darüber hinaus regelt die Geschäftsordnung insbesondere die Bildung und die Befugnisse von Ausschüssen des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat tagt in der Regel viermal jährlich (2019: sechsmal) und überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Dies geschah im Berichtsjahr unter Hinzuziehung eines externen Beraters auf der Grundlage einer Fragebogenerhebung kombiniert mit persönlichen Interviews. Im Bericht des Aufsichtsrats resümiert er jährlich seine Aktivitäten des vergangenen Geschäftsjahres.

Detailliertere Informationen zu den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern, zur Zusammensetzung und Tätigkeit des Gremiums befinden sich im [Geschäftsbericht 2019](#) (siehe [Geschäftsbericht 2019](#), S. 10 ff.). Eine Aufstellung des Aufsichtsrats hinsichtlich Diversity-Aspekten erfolgt im Bereich „Kennzahlen“.

Weiterführende Informationen:

Corporate Governance: <https://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/corporate-governance0.html>.

„Bericht des Aufsichtsrats“, Abschnitt „Arbeit der Ausschüsse“: [Geschäftsbericht 2019](#), S. 12 ff.

Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-40 Übersicht der Stakeholder-Gruppen

Siehe [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 31.

GRI 102-41 Beschäftigte mit Tarifverträgen

Im Fraport-Konzern werden 96,7 % (im Vorjahr: 96,5 %) aller Beschäftigten im Rahmen von Kollektivvereinbarungen tarifgebunden beschäftigt und bezahlt. Die Differenz zu 100 % bilden überwiegend außertarifliche und damit übertariflich entlohnte Beschäftigte und leitende Angestellte. Hinzu kommen in geringerer Zahl Beschäftigte kleinerer Konzern-Gesellschaften, die keinem Tarifvertrag unterliegen.

Siehe [GRI 102-41 Beschäftigte mit Tarifverträgen](#) im Kapitel Kennzahlen/Personal.

GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Die für uns relevanten und einzubeziehenden Stakeholder-Gruppen wurden unter Einbezug des Vorstands und Vertretern einzelner Fachbereiche definiert. Wir suchen den Austausch mit unseren Geschäftspartnern, unseren Kunden und der Politik, aber auch mit unseren Kritikern, insbesondere mit jenen Menschen, die in Flughafennähe wohnen und durch Fluglärm belastet sind. Nicht zuletzt fühlen wir uns auch den rund 81.000 Beschäftigten (Stand: 2015) der größten Arbeitsstätte Deutschlands verpflichtet, für die wir als großes Unternehmen zum Teil direkt, mindestens aber indirekt soziale Verantwortung tragen.

GRI 102-43 Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern

Für den regelmäßigen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen verfügt Fraport über ein breites Netz institutionalisierter, strukturierter Dialogformen. Dazu gehören unter anderem die Durchführung von regelmäßigen Befragungen und das Betreiben eines systematischen Feedbackmanagements für unsere Passagiere sowie der kontinuierliche Austausch mit Kommunen und Bürgern zu flughafenrelevanten Themen (siehe „Servicequalität“ im Bereich [GRI 400: SOZIALES](#) und „Lärm“ im Bereich [GRI 300: ÖKOLOGIE](#)).

GRI 102-44 Wichtige Themen und Anliegen

Vorgehen zur Integration der Anliegen der Stakeholder:

Aus dem systematischen Austausch mit den wichtigsten internen und externen Stakeholdern gewinnen wir Impulse für die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Chancen, die wir nutzen wollen, werden im Folgenden erläutert. Wesentliche Risiken und weitere Chancen veröffentlichen wir in unserem Geschäftsbericht (siehe [Geschäftsbericht 2019](#), S. 110 ff.).

Im Zuge der Umstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) bedurfte es 2018 einer Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsmatrix auf insgesamt drei Dimensionen: Relevanz der Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen und für die Stakeholder sowie die Auswirkungen der direkten und indirekten Geschäftstätigkeiten des Fraport-Konzerns auf die entsprechenden Nachhaltigkeitsthemen. Dafür wurden zunächst die Inhalte der Wesentlichkeitsmatrix gemäß den Anforderungen von GRI-Standards sowie unter Berücksichtigung von Benchmark-Ergebnissen überprüft (siehe „Ableitung der Wesentlichkeit“ im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 82).

Das Fraport-Management am Standort Frankfurt sowie das Management der vollkonsolidierten Beteiligungen und Vertreter unserer wichtigsten Stakeholder (Fluggesellschaften, Passagiere, Geschäftspartner, Bankenvertreter, Anteilseigner, Analysten, Investoren, Beschäftigte, Arbeitnehmervertreter, Politik und Behörden, Wirtschaftsverbände, Wissenschaft, NGOs, Flughafenwohner, Medien) bewerteten in einer Online-Befragung die Relevanz der 14 Nachhaltigkeitsthemen für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Zusätzlich wurde das Fraport-Management gebeten, die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Fraport-Geschäftstätigkeit auf die Themen zu bewerten.

Die neue Wesentlichkeitsmatrix wurde 2020 erneut vom Vorstand in ihrer Gültigkeit bestätigt.

[Resultierende Schlüsselthemen:](#)

Aus den Inhalten der Wesentlichkeitsmatrix wurde unser erweitertes Programm abgeleitet. Dieses fokussiert sich auf 14 Nachhaltigkeitsthemen in fünf Handlungsfeldern:

Handlungsfeld „Unternehmensführung“:

- Corporate Governance and Compliance
- Datenschutz
- IT- und Flughafensicherheit

Handlungsfeld „Wertschaffung“:

- Kundenzufriedenheit und Produktqualität
- Wirtschaftlichkeit
- Wachstum und Entwicklung im Konzern
- Ideen und Innovationen

Handlungsfeld „Beschäftigte“:

- Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber
- Gesundheits- und Arbeitsschutz

Handlungsfeld „Gesellschaft“:

- Wertschöpfung und Engagement in der Region
- Schallschutz

Handlungsfeld „Umwelt“:

- Klimaschutz
- Natur- und Ressourcenschutz
- Luftqualität

Eine umfassende Übersicht aller Themen inklusive der dazugehörigen Ziele und Maßnahmen findet sich im Nachhaltigkeitsprogramm des [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 36 ff.

Umsetzung in der Kommunikation:

Die Ziele und Maßnahmen des Programms wurden durch den Vorstand im Februar 2020 verabschiedet. Das Programm ist ein wesentlicher Bestandteil der Berichterstattung, womit auch die Anliegen der Stakeholder in das Reporting integriert wurden.

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102-45 Liste der im Konzernabschluss enthaltenen Beteiligungen

Siehe „Angaben zum Beteiligungsbesitz gemäß § 313 Absatz 2 HGB“ sowie „Erläuterungen zur Konsolidierung und Bewertung“ ([Geschäftsbericht 2019](#), S. 218 ff. sowie 144 ff.).

GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Grundlage für die Auswahl der Berichtsinhalte ist eine Wesentlichkeitsanalyse. Dabei orientieren wir uns an den von der Global Reporting Initiative (GRI) formulierten Grundsätzen Nachhaltigkeitkontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung von Stakeholdern. Aus dem regelmäßigen und systematischen Austausch mit unseren internen und externen Anspruchsgruppen gewinnen wir Impulse für die strategische Ausrichtung des Unternehmens (siehe [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#)). Seit 2010 nutzen wir dies für die Erstellung der Wesentlichkeitsmatrix, die die zukünftigen Herausforderungen des Unternehmens abbildet. Die Matrix wird jährlich auf Aktualität überprüft und – falls erforderlich – angepasst (siehe „Ableitung der Wesentlichkeit“ im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 82).

Im Zuge der Umstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) bedurfte es 2018 einer Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsmatrix um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und damit die zukünftigen Herausforderungen des Fraport-Konzerns zu identifizieren. Die Matrix wurde 2018 aktualisiert und 2019 sowie 2020 in ihrer Gültigkeit bestätigt. Bei der Ermittlung der wesentlichen Themen zur Aktualisierung der Matrix in 2018 sind wir folgendermaßen vorgegangen:

1. Identifizierung

Zunächst wurden die Inhalte der bestehenden Wesentlichkeitsmatrix gemäß den Anforderungen der GRI-Standards sowie unter Berücksichtigung von Benchmark-Ergebnissen und Gesprächen sowohl mit Vertretern interner Fachbereiche als auch mit externer Beratung überprüft. Auch die Detailergebnisse der letzten Management- und Stakeholder-Befragung aus dem Jahr 2015 sowie der jeweils aktuelle Zielerreichungsgrad der Nachhaltigkeitsthemen im Programm wurden betrachtet. Maßgabe für die Aktualisierung der Themen war eine Konzentration auf Aspekte, die mit Zielen und messbaren Leistungsindikatoren hinterlegt werden können (siehe „Ableitung der Wesentlichkeit“ im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 82).

Basierend auf diesen Analysen haben wir 14 Nachhaltigkeitsthemen abgeleitet, die eine wesentliche Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit des Fraport-Konzerns haben. Der Prozess zur Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix sowie die identifizierten Themen wurden vom Gesamtvorstand freigegeben.

2. Priorisierung

Das Fraport-Management am Standort Frankfurt sowie das Management der vollkonsolidierten Beteiligungen und Vertreter unserer wichtigsten Stakeholder (Fluggesellschaften, Passagiere, Geschäftspartner, Bankenvertreter, Anteilseigner, Analysten, Investoren, Beschäftigte, Arbeitnehmervertreter, Politik und Behörden, Wirtschaftsverbände, Wissenschaft, NGOs, Flughafenwohner, Medien) bewerteten in einer Online-Befragung die Relevanz der 14 Nachhaltigkeitsthemen für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Zusätzlich wurde das Fraport-Management gebeten, die ökonomischen, ökologischen und

gesellschaftlichen Auswirkungen der Fraport-Geschäftstätigkeit auf die Themen zu bewerten (siehe „Ableitung der Wesentlichkeit“ im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 82)

3. Validierung

Nach der Durchführung der Stakeholder-Befragung wurden die Ergebnisse der Befragung intern überprüft und die aktualisierte Wesentlichkeitsmatrix durch den Gesamtvorstand verabschiedet. Den Nachhaltigkeitsthemen der Wesentlichkeitsmatrix wurden anschließend die wesentlichen und relevanten GRI-Themen zugeordnet.

GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen

Nach der Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix wurden den 14 Nachhaltigkeitsthemen die wesentlichen Themen des GRI-Standards zugeordnet.

| Nachhaltigkeitsthemen | Zugeordnete Themen der GRI-Standards |
|--|--|
| Corporate Governance und Compliance | Korruptionsbekämpfung Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte Umwelt-Compliance Sozio-ökonomische Compliance |
| IT- und Flughafensicherheit | Kundengesundheit und -sicherheit Business Continuity und Notfallmanagement (Airport Operators Sector Disclosures) Sicherheitspraktiken |
| Datenschutz | Schutz der Kundendaten |
| Kundenzufriedenheit und Produktqualität | Marketing und Kennzeichnung Servicequalität (Airport Operators Sector Disclosures) Bereitstellung von Services und Einrichtungen für Personen mit besonderen Bedürfnissen (Airport Operators Sector Disclosures) |
| Wirtschaftlichkeit | Wirtschaftliche Leistung |
| Wachstum und Entwicklung im Konzern | Marktpräsenz |
| Ideen und Innovationen | |
| Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber | Beschäftigung Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Verhältnis Aus- und Weiterbildung Diversität und Chancengleichheit Nichtdiskriminierung Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivvereinbarungen |
| Gesundheits- und Arbeitsschutz | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz |
| Wertschöpfung und Engagement in den Regionen | Marktpräsenz Indirekte ökonomische Auswirkungen Politische Einflussnahme Lokale Gemeinschaften |
| Schallschutz | Lärm (Airport Operators Sector Disclosures) |
| Klimaschutz | Energie Emissionen Intermodalität (Airport Operators Sector Disclosures) |
| Umwelt- und Naturschutz | Wasser Biodiversität Abwasser und Abfall |
| Luftqualität | Emissionen |

Siehe „Wesentlichkeitsmatrix“ im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 83.

Darüber hinaus wurden relevante Aspekte bestimmt, welche als grundlegende Voraussetzungen für den Betrieb eines Flughafens weiterhin Bestandteil der Berichterstattung sind. Dazu gehören die Themen „Beschaffungspraktiken“, „Wettbewerbswidriges Verhalten“, „Kinderarbeit“, „Zwangs- oder Pflichtarbeit“, „Rechte der indigenen Bevölkerung“, „Bewertung der Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien“ sowie die Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökonomischer Kriterien.

GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen

Mit der zunehmenden Internationalisierung des Fraport-Konzerns wird die bisher berichtete, eher im deutschsprachigen Raum verwendete 1.000-Mann-Quote ersetzt durch den internationalen Standard, der sogenannten LTIF (Lost Time Injury Frequency). Diese berechnet sich nach der Anzahl der Arbeitsunfälle (ab dem ersten Ausfalltag) in Relation zu den geleisteten Arbeitsstunden (in Mio). Da die LTIF-Kennzahl aktuell für zwei Jahre vorliegt, wird die 1000-Mann-Quote zur Darstellung der Entwicklung für die letzten drei Jahre im vorliegenden Bericht ein letztes Mal zusätzlich berichtet. Die meldepflichtigen Arbeitsunfälle werden durch die Kennzahl RIR (Recordable Injury Rate) ersetzt. Diese Kennzahl stellt die Häufigkeit der Unfälle ab dem dritten Ausfalltag bezogen auf eine Million geleisteter Stunden dar. Erstmals berichten wir mit diesem vorliegenden Bericht eine neue Kennzahl: SA (Severity of Accidents). Mit dieser Kennzahl werden die durchschnittlichen Ausfalltage bezogen auf die Gesamtunfälle dargestellt. Mit dem vorliegenden Bericht wird für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erstmals der 2018er Standard umgesetzt.

Bei der Angabe 404-1 Aus- und Weiterbildungszeit pro Beschäftigte wird mit dem vorliegenden Bericht die Weiterbildungszeit nicht mehr als „Tage je Gesamtbeschäftigte im Jahresdurchschnitt“, sondern als „Stunde je Gesamtbeschäftigte im Jahresdurchschnitt“ dargestellt.

Kennzahlen Fluglärmbeschwerden: Die bis 2018 kommunizierte Beschwerdekategorie "Fluglärmbeschwerde mit Flugereignisbezug" ist vollständig weggefallen. Lärmbeschwerden werden nun in zwei Grobkategorien unterteilt: mit einem individuellen Anrairerbezug und standardisierte, weitgehend automatisierte Lärmbeschwerden. Auf Basis einer Vereinbarung mit der Fluglärmkommission werden diese automatisierten und standardisierten Reklamationen nicht bearbeitet, da sie keine differenzierte Bewertung von Lärmbeschwerden ermöglichen, wie beispielsweise deren Bezug zu örtlichen Veränderungen im Flugverkehr. Sie werden daher nur statistisch erfasst und separat dargestellt. Individuelle Lärmbeschwerden werden bei der Darstellung der Lärmbelastung in der Region sowie für die Ermittlung und Weiterverfolgung von Bürgerhinweisen auf eventuelle Rechtsverstöße bezüglich Einzelflugbewegungen herangezogen.

Änderungen im Nachhaltigkeitsprogramm:

- Das Ziel "Wir wollen langfristiges Ertragswachstum generieren und die Finanzkraft trotz zukünftiger Investitionen auf hohem Niveau halten" (Wirtschaftlichkeit) wurde um die Leistungskennzahlen "EBITDA" und "Eigenkapitalquote" ergänzt.
- Bei den KPIs "ROFRA" und "Netto-Finanzschulden zu EBITDA" wurden die Zielwerte und Laufzeiten angepasst.
- Das KPI "Globalzufriedenheit Passagiere" wurde um die Geltungsbereiche "Konzern" und "Vollkonsolidierte Konzerngesellschaften ohne Fraport AG" erweitert.
- Das KPI für das Ziel "Wir wollen die Arbeitsunfälle kontinuierlich reduzieren" ist fortan das international verwendete LTIF (Lost Time Injury Frequency).
- Der Geltungsbereich der Krankenquote bezieht sich nun auf die Fraport AG und die deutschen Konzerngesellschaften.

GRI 102-49 Änderungen in der Berichterstattung

Siehe [GRI 103-1 Wesentliche Themen und ihre Abgrenzungen](#). Siehe auch [GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen](#).

GRI 102-50 Berichtszeitraum

Unsere Nachhaltigkeitsberichte erscheinen jährlich in deutscher sowie in englischer Sprache und umfassen die Berichtsperiode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

GRI 102-51 Veröffentlichung des letzten Berichts

Der [GRI-Bericht 2018](#) und der [Nachhaltigkeitsbericht 2018](#) wurden am 8. Mai 2019 veröffentlicht.

GRI 102-52 Berichtszyklus

Unsere Nachhaltigkeitsberichte erscheinen jährlich in deutscher sowie in englischer Sprache und umfassen die Berichtsperiode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

GRI 102-53 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht

Fraport AG

Aysegül Bahar-Top

Finanzen & Investor Relations

Telefon: +49 (0) 69 690-29911

Telefax: +49 (0) 69 690-74843

E-Mail: a.bahar-top@fraport.de

<https://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/ansprechpartner.html>

GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Der vorliegende GRI-Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option Kern) erstellt und berücksichtigt die Flughafen-spezifischen Airport Operators Sector Disclosures.

GRI 102-55 GRI-Content-Index

Siehe [GRI- und Global Compact-Index](#).

GRI 102-56 Externe Prüfung

Die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung erfüllt die Vorgaben der §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB. Diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung wurde einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Prüfungssicherheit durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen. Den uneingeschränkten Vermerk finden Sie im Geschäftsbericht 2019 auf Seite 223.

Die mit der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung übereinstimmenden Textabschnitte werden im vorliegenden Bericht in kursiver Schrift dargestellt.

Die Umweltkennzahlen werden durch einen externen Umweltgutachter nach EMAS validiert. Die entsprechenden Kennzahlen sind in der Tabelle farblich unterlegt (siehe [Kennzahlen Umwelt](#)). Siehe „[Erklärung des Umweltgutachters zu den Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten](#)“ im [GRI-Bericht 2019](#).

Weiterführende Informationen:

[GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen](#), Abschnitt „Monitoring und Nachverfolgung“.

https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/ueber-uns/auszeichnungen.html#id tab_unternehmen_fraport_ueber-uns_auszeichnungen_verantwortung

<https://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung/auf-einen-blick/werte-und-kodizes/zertifikate.html>

GRI 103 Managementansatz 2016

GRI 103-1 Wesentliche Themen und ihre Abgrenzungen

| Nachhaltigkeitsthemen | Wo treten die Auswirkungen in der Wertschöpfungskette auf? | | Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen | |
|--|--|--------------------------|--|----------------------------|
| | Unterstützende Funktion | Im Wertschöpfungsprozess | Direkt durch Geschäftstätigkeit | Durch Geschäftsbeziehungen |
| Corporate Governance und Compliance | x | | | |
| Datenschutz | x | | | |
| IT- und Flughafensicherheit | x | x | x | x |
| Kundenzufriedenheit und Produktqualität | | | x | x |
| Wirtschaftlichkeit | | | x | x |
| Wachstum und Entwicklung im Konzern | | x | x | x |
| Ideen und Innovationen | x | | x | |
| Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber | | | x | |
| Gesundheits- und Arbeitsschutz | x | | x | x |
| Wertschöpfung und Engagement in den Regionen | | x | x | x |
| Schallschutz | | | x | x |
| Klimaschutz | | | x | x |
| Umwelt- und Naturschutz | | | x | x |
| Luftqualität | | | x | x |

Die definierten Nachhaltigkeitsthemen werden konzernweit als wesentlich angesehen. Regional unterschiedliche Ausprägungen der Wesentlichkeit können an dieser Stelle nicht abgebildet werden.

GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Siehe [GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen](#).

Siehe [GRI-Content-Index/Referenzen zu Managementansätzen](#).

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Siehe „Monitoring und Nachverfolgung“ unter [GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen](#) und/oder Verweise auf Managementansätze im [GRI-Content-Index](#).

Themenspezifische Standards

GRI 200 ÖKONOMIE

Allgemeiner Managementansatz EC

Das Interesse unserer Eigentümer gilt, neben unserer verkehrspolitischen Funktion, der langfristigen Sicherung von Wert und Ertrag, das heißt, einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Wir wollen die Substanz von Fraport kontinuierlich steigern, das Eigenkapital angemessen verzinsen und die Mittel erwirtschaften, die zur Finanzierung der zukünftigen Entwicklung erforderlich sind. Die Zielerreichung wird gemessen an verschiedenen Kenngrößen wie dem Umsatz, den ROFRA (Return on Fraport-Assets), die Netto-Finanzschulden zu EBITDA und das Konzern-Ergebnis. Zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts plant und steuert Fraport die Konzernentwicklung seit 2001 nach den Prinzipien des wertorientierten Managements. Zentrale Mess- und Steuergröße dieser Strategie ist der ROFRA, der die unterschiedlich großen Segmente des Fraport-Konzerns im Hinblick auf Wertschaffung vergleichbar macht. Der ROFRA gibt – dem gewichteten durchschnittlichen Kapitalkostensatz (WACC) gegenübergestellt – an, ob die Geschäftsbereiche wertschaffend (ROFRA > WACC) oder nicht wertschaffend waren (ROFRA < WACC) (für weitere Informationen siehe „Wertbeitrag“ im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 48 ff.).

Die höchste Ebene in der Organisation, die die Verantwortung für die ökonomische Leistung trägt, ist der Vorstand Controlling und Finanzen (CFO).

Der Fraport-Konzern verfügt über ein umfassendes Risikomanagement-System. Damit wird sichergestellt, dass wesentliche Risiken identifiziert, kontinuierlich überwacht und im Rahmen der Möglichkeiten auf ein akzeptables Maß begrenzt werden (siehe [Geschäftsbericht 2019](#), S. 110 ff.).

Ziele und Maßnahmen finden Sie im Nachhaltigkeitsprogramm des [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 36 ff..

Siehe auch [Geschäftsbericht 2019](#), Abschnitte „Steuerung“ und „Wirtschaftsbericht“, S. 41 und 59 ff.

Siehe auch „Ideen und Innovationen“ im [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 66 f.

GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016 – Managementansatz

Der Abschnitt „Wirtschaftsbericht“ im Lagebericht des Geschäftsberichts 2019 umfasst die Informationen über die Geschäftsentwicklung im Jahr 2019 (siehe [Geschäftsbericht 2019](#), S. 27 ff.). Informationen zu den Unternehmensrisiken und -chancen sind im Risiko- und Chancenbericht des [Geschäftsberichts 2019](#), S. 110 ff. erläutert.

Siehe auch [Allgemeiner Managementansatz EC](#) im Bereich GRI 200 ÖKONOMIE.

GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Siehe GRI 201-1 im Bereich [Kennzahlen Finanzen](#).

GRI 201-2 Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels

Der Fraport-Konzern verfügt über ein umfassendes, konzernweites Risiko- und Chancenmanagement-System zur Identifizierung, Steuerung und Limitierung von Risiken sowie zur Wahrnehmung von Chancen. Als Bezugszeitraum dient jeweils der rollierende 24-Monats-Zeitraum. Aufgrund der längeren Zeiträume eines Klimawandels und der Ausprägungen wird die Risiko- und Chancenbetrachtung im Rahmen des Umweltmanagementsystems durchgeführt.

Die Zunahme von klimawandelbedingten, kaum vorhersagbaren Extremwetterereignissen in den vergangenen Jahrzehnten, wirkt sich auch in Europa in zunehmendem Maße auf den Betrieb von Flughäfen aus (zum Beispiel: Zunahme von Starkregen, schwere Gewitter, Hagel, Böen, Sturm, Nebel sowie der Trend zu wärmeren Sommern [Anzahl der Sommertage >25°C und Hitzetage] verbunden mit großer Trockenheit). Es zeichnet sich ab, dass es vermehrt zu Betriebsunterbrechungen, Verspätungen, Kapazitätseinschränkungen, Beschädigungen der Flughafeninfrastruktur sowie Reboundeffekte, bedingt durch Extremwetterereignisse in Ziel-/Startdestinationen, kommen dürfte. Im Sommer ist mit größerem Kühlbedarf der Gebäude und Flugzeuge am Boden (APU-Betrieb) zu rechnen, der einen höheren Energiebedarf und damit höhere Energiekosten nach sich zieht. Heißere und schwülere Sommer können zudem auch negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben (zum Beispiel schnelle Dehydrierung, erhöhte Kreislaufbelastung, Sonnenstich, Hitzschlag, Blitzschlag). Möglich ist auch ein energetischer „Blackout“ durch zunehmende Netzinstabilität mit Auswirkungen auf die Betriebsbereitschaft (unter anderem wegen trockenheitsbedingter Einschränkungen/Ausfälle thermischer Kraftwerke) sowie das Aufweichen des Asphalts an exponierten Stellen und damit verbunden mögliche Kapazitätseinschränkungen. Auch der Ausfall von Rechenzentren durch Überhitzung ist nicht auszuschließen.

Durch verschiedene Maßnahmen, wie beispielsweise die Anpassung der Volumina der Regenrückhaltebecken, die Erweiterung der Winterdiensteinrichtungen, die Kühlung flugbetriebsrelevanter Flächen an heißen Tagen und diverse Aktivitäten zur Gesundheitsvorsorge für die Beschäftigten, versucht die Fraport AG, den Auswirkungen des Klimawandels zu begegnen. Dem möglicherweise steigenden Energieverbrauch in Gebäuden (zum Beispiel durch mehr Kühlungsbedarf) wird durch bauliche und organisatorische Maßnahmen zur Verbrauchsreduzierung entgegengewirkt.

Durch den Klimawandel verschärfte regulatorische Anforderungen können aber auch als Chance verstanden werden. Die Weiterentwicklung der Energieeffizienzanforderungen unterstützt zum Beispiel die betrieblichen Bemühungen zur Reduktion des Energieverbrauchs und der mit ihm verbundenen Emissionen und Kosten. Die Standards werden durch Maßnahmen im Gebäudebestand als auch bei Neubauten erfüllt. So wurde zum Beispiel die Unternehmenszentrale durch eine Zertifizierung des DGNB zur Reduzierung der Lebenszykluskosten durch Energieeinsparungen und der Wahl der leicht wiederverwertbaren Materialien ausgezeichnet. Fraport erwartet steigende Anforderungen an die Energieeffizienz der im täglichen Betrieb eingesetzten Fahrzeuge und Geräte, daher bauen wir unseren Fuhrpark sukzessive auf elektrische Antriebe um.

Physikalische Chancen bestehen im vorhergesagten Trend der globalen Erwärmung. Fraport könnte zum Beispiel von dem erwarteten Anstieg der Durchschnittstemperatur in den Wintermonaten profitieren, indem sich der Aufwand (Mittel, Personal, Kosten) für die Räumung des Betriebsgeländes, des Rollbahnsystems und des Start-/Landbahnsystems reduzieren könnte. Gleiches könnte für die Flugzeugenteisung gelten. Darüber hinaus würde in den Wintermonaten der Energieverbrauch in Terminals und Verwaltungsgebäuden reduziert und damit CO₂-Emissionen und Kosten gesenkt.

Seit 2006 berichtet Fraport regelmäßig an CDP. Weitere Informationen:

<https://www.cdp.net/en/responses?utf8=%E2%9C%93&queries%5Bname%5D=fraport>.

GRI 201-3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen

Siehe GRI 201-3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen im Bereich der Kennzahlen.

Weiterführende Informationen:

Geschäftsbericht 2019, „Pensionsverpflichtungen“ S. 183 ff,
„Pläne mehrerer Arbeitgeber“, S.188 ff.

https://www.jobs-fraport.de/content/Arbeitgeberzusatzleistungen/?locale=de_DE

GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

2019 haben wir für die SESAR-Implementierungsprojekte (SESAR: Single European Sky Aviation Research Programme) EU-Fördermittel in Höhe von 735.540,23 € erhalten. Die Durchführungsverordnung (EU) 716/2014 verpflichtet uns zur Umsetzung verschiedener, im Rahmen des SESAR-Programmes entwickelter, sogenannter ATM-Funktionen (ATM: Air Traffic Management). Ziel ist es, die Kapazität des europäischen Luftverkehrsnetzes zu erhöhen, den Luftverkehr noch sicherer zu machen sowie die Umweltverträglichkeit des Luftverkehrs zu verbessern als auch die Kosten für das Flugverkehrsmanagement zu senken. Fraport erhielt die EU-Fördermittel für verschiedene Implementierungsprojekte, die unter anderem die Entwicklung und Inbetriebnahme neuer Vorfeldkontrollsysteme, die Verbesserung des Daten- und Informationsaustausches mit Prozesspartnern und verschiedene sicherheitsrelevante Themen umfassten. Diese Fördermittel wurden teilweise vorfinanziert und bedürfen der Vorlage von Belegen und Durchführungen von Audits. Sollten die Ergebnisse der Audits eine Teilrückzahlung erforderlich machen, würde sich die Summe der erhaltenden Fördermittel entsprechend reduzieren.

Die Fraport AG hat vom Landeswohlfahrtsverband Hessen/Integrationsamt Lohnkostenzuschüsse in Höhe von 130.627 € erhalten. Diese Zuschüsse wurden für die Mitarbeiter im Bereich der Bodenverkehrsdienste mit einer Schwerbehinderung von größer 50 % gezahlt.

Im Jahr 2019 haben wir vom Regionalverband FrankfurtRheinMain Fördermittel in Höhe von 11.542,58 € zur Anschaffung von Pedelec-Boxen für das Projekt CHIPS erhalten. Das Projekt CHIPS (Cycle Highways Innovation for smarter People Transport and Spatial Planning) ist ein europäisches Förderprojekt mit dem Ziel, Radschnellwege als neues Mobilitätsprodukt zu etablieren und die infrastrukturelle Anbindung an diese Radschnellwege zu verbessern.

Das Projekt „E-Bus4-Fraport“ wurde 2019 mit 3.700,00 € vom Land Hessen gefördert. Beim Förderprojekt „E-Bus4Fraport“ geht es um die Erprobung von zwei rein batterie-elektrischen Bussen im Passagiertransport bei den Bodenverkehrsdiensten der Fraport AG.

Das Projekt „Das digitale Nutzfahrzeug der Zukunft (Akronym AirPortMover)“ wurde 2019 mit 6.284 € vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert. Im Rahmen dieses Projekts ist geplant, gemeinsam mit den Projektpartnern (Airbus, IBEO, PIFM, Uni Kiel), sich mit vollautomatischen, elektrisch angetriebenen Nutzfahrzeugen für den Einsatz auf dem Vorfeld von Flughäfen zu befassen. Ausgehend von bestehenden Entwicklungen der Projektpartner soll eine Basisplattform entwickelt werden, die die besonderen Herausforderungen auf Flughäfen – wie beispielsweise die Begegnung mit Flugzeugen oder die hohen Anforderungen an die Sicherheit – erfüllen kann.

Die Fraport AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht, die Aktie ist an der Frankfurter Börse notiert und im MDAX, dem Index mittelgroßer deutscher Kapitalgesellschaften, abgebildet. Aufgrund der Beteiligungen des Landes Hessen in Höhe von 31,31 % (im Vorjahr: 31,31 %) und der Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH in Höhe von 20,32 % (im Vorjahr: 20,16 %) und des zwischen diesen Gesellschaftern geschlossenen Konsortialvertrags vom 18./23. April 2001, mit Ergänzung vom 2. Dezember 2014, ist die Fraport AG ein abhängiges Unternehmen der öffentlichen Hand. Ein Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag besteht nicht (siehe auch Geschäftsbericht 2019, Abschnitt „Abhängigkeitsbericht“, S. 49).

Die Angaben zu den Fördermitteln beziehen sich auf die Fraport-Muttergesellschaft.

GRI 202 Marktpräsenz 2016 – Managementansatz

Der Fraport-Konzern zählt mit seinem internationalen Portfolio zu den weltweit führenden Flughafen-Konzernen. Fraport erbringt sämtliche operativen wie auch administrativen Leistungen des Flughafen- und Terminalbetriebs sowie damit im Zusammenhang stehende Dienstleistungen. Planungs- und Beratungsleistungen zählen ebenfalls zum Leistungsspektrum. Wesentlich für die Umsatz- und Ergebnisentwicklung des Konzerns ist der Passagierverkehr, der sich auf einen Großteil der erbrachten Unternehmensleistungen auswirkt.

Siehe „Grundlagen des Konzerns“, [Geschäftsbericht 2019](#), S. 28 ff., Visual Factbook im Bereich Investor Relations/Publikationen unter www.fraport.de. Siehe auch <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/der-fraport-konzern.html>.

GRI 202-1 Eintrittsgehälter im Verhältnis zum lokalen Mindestlohn

Als wesentlicher Geschäftsstandort wird der Flughafen Frankfurt definiert, da rund 88 % der Konzern-Beschäftigten auf diesen Standort entfallen. In 96,7 % der vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften gibt es Tarifverträge (siehe [GRI 102-41 Beschäftigte mit Tarifverträgen](#)). Diese überschreiten die lokalen Mindestlohnstandards deutlich. Gemäß dem für die Muttergesellschaft und einzelne Konzern-Gesellschaften gültigen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst werden bei der Bewertung von Tätigkeiten keine geschlechterspezifischen Kriterien herangezogen, sondern Kriterien wie zum Beispiel Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung, Schwierigkeit der Tätigkeit oder Führungsverantwortung. Dabei wird ausschließlich der Arbeitsplatz bewertet, nicht die Person, die ihn besetzt.

GRI 202-2 Standortbezogene Personalauswahl

Wesentlicher Geschäftsstandort mit rund 88 % aller Beschäftigten ist der Flughafen Frankfurt. Fraport hat keine organisationsweite Firmenpolitik und verfolgt keine Verfahren, um Ortsansässige bei der Einstellung zu bevorzugen. In den ausländischen Konzern-Gesellschaften arbeiten hauptsächlich lokale Beschäftigte. Nur in geringer Zahl werden Führungskräfte der Muttergesellschaft entsandt.

AO1 Passagiere

Siehe [AO1 Passagiere](#) im Bereich Kennzahlen/Finanzen.

AO2 Flugbewegungen

Siehe [AO2 Flugbewegungen](#), im Bereich Kennzahlen/Finanzen.

AO3 Cargo-Volumen

Siehe [AO3 Cargo-Volumen](#), im Bereich Kennzahlen/Finanzen.

GRI 203 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2016 – Managementansatz

Flughäfen sind bedeutende Wirtschaftsstandorte und tragen direkt wie indirekt zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung bei. So ist der Flughafen Frankfurt mit fast 81.000 direkt Beschäftigten (Stand 31. Dezember 2015) die größte lokale Arbeitsstätte Deutschlands. Zusätzliche Beschäftigungseffekte entstehen unter anderem in Unternehmen, die durch Fraport mit Bau und Modernisierung der Flughafeninfrastrukturen beauftragt werden.

Fraport trägt umfangreich zur gesellschaftlichen Wertschöpfung bei. An den Standorten der internationalen Konzern-Gesellschaften profitieren die flughafennahen Regionen ebenfalls von der wirtschaftlichen Leistung sowie von Spenden und Sponsoringaktivitäten, die von jeder Konzern-Gesellschaft eigenverantwortlich umgesetzt werden.

Ziel ist es, positiv zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung der Regionen beizutragen und die Unternehmensleistung (Brutto-Wertschöpfung) jährlich um mindestens 2 % zu steigern. Zur direkten Wertschöpfung des Konzerns zählen unter anderem Aufwendungen für Personal, Investitionen, Steuern, Zinsen und die Dividendenausschüttung an die Aktionäre. Im vergangenen Geschäftsjahr summierte sich die Unternehmensleistung auf rund 3,4 Mrd € (+3,2 %). Die Netto-Wertschöpfung betrug rund 2,5 Mrd € (im Vorjahr: rund 2,4 Mrd €). Zur indirekten Wertschöpfung des Fraport-Konzerns zählen unter anderem der Konsum der Flughafenmitarbeiter sowie die an den jeweiligen Flughäfen ansässigen Unternehmen, die ebenfalls eine eigene Wertschöpfungskette und Beschäftigungseffekte aufweisen und somit direkt und indirekt zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung der jeweiligen Regionen beitragen.

GRI 203-1 Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen für das Gemeinwohl

Gesellschaftliche Verantwortung ist für Fraport ein seit Jahren gepflegter Unternehmensgrundsatz. Die Fraport AG unterstützt seit Langem zahlreiche Vereine und Institutionen. Für ihr gesellschaftliches, kulturelles und soziales Engagement richtet sich die Fraport AG nach dem Förderkonzept „Aktiv für die Region“. Es dient in erster Linie der Vereinsförderung und der Unterstützung der ehrenamtlichen Tätigkeiten in der Region rund um den Flughafen Frankfurt.

Spendenschwerpunkte sind die Förderung von sozialen und karitativen Einrichtungen und davon explizit solche, die Maßnahmen aus den Bereichen Bildung, soziale Gleichstellung, Gesundheit und Integration von gesellschaftlichen Randgruppen beinhalten. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter als Paten für ihren Verein um eine Spende bewerben. Das Sportsponsoring umfasst in der Region Rhein-Main sowohl den Breiten- als auch den Profisport.

In den Konzern-Gesellschaften außerhalb von Deutschland stehen Spenden- und Sponsoringmaßnahmen insbesondere im Bereich der Kinderförderung, des Umweltschutzes und des Sports im Fokus.

Für weitere Informationen siehe auch [GRI 413 Lokale Gemeinschaften](#).

Eine Übersicht über die Ausgaben für Spenden, Sponsoring und den Umweltfonds befindet sich im Bereich Kennzahlen/Finanzen unter [GRI 203-1 Gesellschaftliches Engagement](#).

Siehe auch [Geschäftsbericht 2019](#) „Zugänge zum Anlagevermögen“, S. 71.

GRI 203-2 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen/Gesellschaftliches Engagement

Der Flughafen Frankfurt ist für die gesamte Bundesrepublik wichtig, weil die deutsche Volkswirtschaft vor allem vom Export abhängig ist. Viele Unternehmen sind auf kurze Lieferzeiten und einen schnellen Güterumschlag angewiesen, um auf weltweiten Bezugs- und Absatzmärkten erfolgreich agieren zu können. Der Luftverkehr ist hierfür eine notwendige Voraussetzung. Der Flughafen Frankfurt spielt dabei für Deutschland eine maßgebliche Rolle.

Mehr als 70 Prozent (912 Mio €) des Auftragsvolumens der Muttergesellschaft von 1.278 Mio € gingen an Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet. Mehr als 91 Prozent aller Aufträge lagen unter 10.000 € und waren deshalb mittelstandsfreundlich. 2020 werden die Aufträge an Unternehmen der Region voraussichtlich auf einem ähnlich hohen Niveau bleiben. Hinzu kommt die Wirtschaftskraft der rund 500 Unternehmen, die am Flughafen ansässig sind. Das Steuervolumen, das die „Flughafenunternehmen“ aufbringen, trägt zur Finanzierung von Leistungen der öffentlichen Hand, wie Schulen, Sportanlagen, Krankenhäusern, Universitäten sowie Sozialleistungen bei.

Siehe auch GRI 413 Lokale Gemeinschaften.

GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016

GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Als wesentlicher Geschäftsstandort wird der Flughafen Frankfurt, als örtlich ist die Rhein-Main-Region definiert. Mehr als 70 Prozent (912 Mio €) des Auftragsvolumens der Muttergesellschaft von 1.278 Mio € gingen an Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet. Aufgrund der rechtlichen Vorgaben für den Flughafenbetreiber als Sektorenauftraggeber ist es der Fraport AG nicht möglich, Unternehmen aus der unmittelbaren oder mittelbaren Umgebung bei der Vergabe von Aufträgen zu bevorzugen.

GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016 – Managementansatz

Fraport verfolgt das Ziel, den Konzern stets verantwortungsvoll und transparent zu führen. Fraport toleriert keinerlei Form von Korruption oder anderen unlauteren Geschäftspraktiken. Darüber hinaus bekennt sich Fraport zu international anerkannten Normen, Leitsätzen und Prinzipien, insbesondere den Prinzipien des UN Global Compact, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Konventionen der United Nations Organization (UNO) und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization sowie der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Im Rahmen seiner Leitungsverantwortung bestimmt der Vorstand die Werte und Verhaltensregeln des Fraport-Konzerns und schafft die Rahmenbedingungen für rechtskonformes und ethisches Verhalten bei Führungskräften und Beschäftigten.

Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist daher wesentlicher Bestandteil des weltweit geltenden Fraport-Verhaltenskodex. Der Vorstand bekennt sich ausdrücklich zu den im Verhaltenskodex genannten Grundwerten und positioniert sich klar gegenüber Korruption mit dem „Nulltoleranzprinzip“.

Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Hinweise und Vorgaben, wie die einzelnen Beschäftigten dazu beitragen können, werden regelmäßig an die Beschäftigten im Fraport-Konzern kommuniziert. So sind Schulungen zum Thema Anti-Korruption zu absolvieren.

Fraport hat ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das allen Konzern-Gesellschaften zur Verfügung steht. Das Hinweisgebersystem ist ein wesentliches Instrument zur Vorbeugung und Aufdeckung von potenziellen Compliance-Verstößen und damit zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Daneben steht der Fraport AG eine Ombudsfrau, eine externe, unabhängige Rechtsanwältin, zur Verfügung. Beschäftigte am Standort Frankfurt können sich zudem an eine interne Vertrauensperson wenden.

Die einzelnen Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung basieren auf dem konzernweiten Compliance Management System (CMS), wonach die Konzern-Gesellschaften spezifische CMS nach bestimmten Mindestvorgaben entwickeln. Die Verantwortung für das CMS der jeweiligen Konzern-Gesellschaft liegt bei dem lokalen Management. Das CMS der Fraport AG dient dabei als Maßstab für die konzernweiten CMS und setzt die für die Konzern-Gesellschaften maßgeblichen Standards.

Die Integrität von Geschäftspartnern der Fraport AG bei Investitionsvorhaben mit Auslandsbezug wird durch eine risikobasierte Compliance-Due Diligence im Strategischen Geschäftsbereich „Akquisitionen und Beteiligungen“ untersucht – wesentliche Compliance-Risiken eines potenziellen Geschäftspartners werden im Rahmen eines Regelprozesses entsprechend berücksichtigt. Die Konzern-Gesellschaften setzen im Rahmen ihres CMS zielgerichtet eigene Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung um. Insbesondere bei Finanzierungsprojekten werden weitere Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung implementiert, zum Teil auch als Vorgaben von Fremdkapitalgebern. Die Konzern-Gesellschaft Lima hat etwa im Rahmen der Ausschreibungen für den Ausbau des Flughafens sämtliche Bieter zur Unterzeichnung von Antikorruptionsvereinbarungen verpflichtet.

Die Konzern-Gesellschaften verfügen teilweise über eigene Regelwerke im Zusammenhang mit Bestechung und Korruption. Fraport USA hat etwa Richtlinien aufgesetzt, in denen Regelungen zur Compliance, zum rechtskonformen Geschäftsverhalten und zur Wahrung von Unternehmensinteressen festgelegt sind. Die Konzern-Gesellschaften Fortaleza und Porto Alegre verfügen über eine eigene Anti-Korruptions-Richtlinie. Compliance betreffende Fragen sowie erhaltene Informationen zu Verstößen gegen den Verhaltenskodex werden innerhalb der Konzern-Gesellschaft Fraport Slovenija durch das Ethical and Compliance Committee behandelt.

Grundlage und Ausgangspunkt für das CMS der Fraport AG ist eine Compliance-Risikoanalyse, die regelmäßig durchgeführt wird und zu deren Schwerpunkten unter anderem die Bekämpfung von Korruption gehört. Über den Compliance-Helpdesk unterstützt und berät die Compliance-Abteilung der Fraport AG Beschäftigte aller Funktionen und Hierarchiestufen. Viele Anfragen im Jahr 2019 bezogen sich auf die Korruptionsprävention.

Der Umgang mit Einladungen und Geschenken wurde für die Beschäftigten der Fraport AG in einer eigenen Richtlinie festgelegt, die unter anderem die elektronische Dokumentation der Genehmigung von erhaltenen Geschenken und Einladungen regelt. Die Beschäftigten werden so bei der Einhaltung der bestehenden Gesetze und unternehmensinternen Regelungen unterstützt.

Das Compliance Board der Fraport AG unterstützt und fördert die Zusammenarbeit der Teilsysteme Compliance Management, Risikomanagement (RMS) und Internes Kontrollsystem (IKS). Es ist das zentrale Gremium zur Vernetzung fachbereichs- und schnittstellenbezogener Themen zur konsistenten Weiterentwicklung des CMS.

Die Einhaltung der Compliance-Prinzipien von Fraport ist ein Bestandteil der internen Konzernrevision. Die interne Revision erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsleistungen in allen wesentlichen Geschäftseinheiten der Fraport AG, deren Tochter- und Gemeinschaftsunternehmen sowie Beteiligungsgesellschaften und führt Compliance-Audits durch. Die Prüfungsschwerpunkte werden auf der Grundlage eines standardisierten und risikoorientierten Planungsprozesses erstellt.

Die Leitung des Zentralbereichs „Rechtsangelegenheiten und Compliance“ ist als Chief Compliance Officer für Inhalt, Organisation, Pflege und Weiterentwicklung des CMS der Fraport AG zuständig. Er untersteht direkt dem Vorstand Retail und Real Estate. Der Vorstand wird durch eine halbjährliche Berichterstattung über die Aktivitäten des mit Compliance befassten Bereichs der Fraport AG und den Stand der Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung informiert. Über wesentliche Compliance-Verstöße ist er unmittelbar nach deren Bekanntwerden informiert. Durch die zuvor genannten Konzepte zur Identifikation und Meldung von Auffälligkeiten ist sichergestellt, dass der Vorstand unmittelbare Kenntnis über erkannte Fälle sowie über relevante eingegangene Hinweise dazu erlangt.

GRI 205-1 Auf Korruptionsrisiken überprüfte Geschäftsstandorte und ermittelte Risiken

Grundlage und Ausgangspunkt für das Compliance Management System der Fraport AG ist eine Compliance-Risikoanalyse, die regelmäßig durchgeführt wird und zu deren Schwerpunkten unter anderem die Bekämpfung von Korruption gehört.

Die Einhaltung der Compliance-Prinzipien von Fraport ist ein Bestandteil der internen Konzernrevision. Die interne Revision erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsleistungen in allen wesentlichen Geschäftseinheiten der Fraport AG, deren Tochter- und Gemeinschaftsunternehmen sowie Beteiligungsgesellschaften und führt Compliance-Audits durch. Die Prüfungsschwerpunkte werden auf der Grundlage eines standardisierten und risikoorientierten Planungsprozesses erstellt.

Siehe auch [Geschäftsbericht 2019 „Rechtliche Risiken und Compliance-Risiken“](#), S. 121 f.

GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Der Vorstand wird durch eine halbjährliche Berichterstattung über die Aktivitäten des mit Compliance befassten Bereichs der Fraport AG und den Stand der Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung informiert.

Eine dezidierte Schulung der Kontrollorgane erfolgt nicht.

Allen Beschäftigten stehen über die internen Informationsportale der Verhaltenskodex und die maßgeblichen Compliance-Regelwerke zur Verfügung.

Die Anforderungen und Grundsätze für die Zusammenarbeit mit Auftragnehmern, Lieferanten und Dienstleistern formuliert Fraport in einem Lieferantenkodex. Der vertraglich zu vereinbarenden Lieferantenkodex verpflichtet die Geschäftspartner, die jeweils geltenden nationalen Gesetze und die relevanten international anerkannten Normen, Leitsätze und Prinzipien, wie sie auch im Verhaltenskodex verankert sind, einzuhalten.

Die zentralen Compliance-Schulungen, insbesondere zum Thema Korruptionsbekämpfung, erfolgen durch E-Learning. Gemäß Schulungskonzept haben verschiedene Führungsebenen und Funktionsgruppen eine Schulungsverpflichtung. Von den 9.264 Stammbeschäftigten (Basis: Stichtag 31.12.2019) waren 2019 insgesamt 4.140 Personen auf die Antikorruptionsschulung (44,7 % der Stammbeschäftigten) lernverpflichtet. Das neue Schulungsmodul „Compliance - Korruptionsprävention“ haben bisher 3.233 Personen (78 %) bearbeitet.

Außerdem wurden im Berichtsjahr Präsenzs Schulungen zu Integrität und Korruptionsrisiken in einzelnen Fachbereichen durchgeführt.

Konzern

Die Schulung der eigenen Mitarbeiter liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Geschäftsführungen und der lokalen Compliance-Officer.

GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

2019 wurden bei der Fraport-Muttergesellschaft und in den Fraport-Beteiligungen kein Fall mit Verdacht auf Korruption gemeldet und bestätigt.

Es ist auch kein Fall bekannt, dass ein Vertrag mit einem Geschäftspartner wegen Korruptionsvorwürfen beendet wurde.

Im Rahmen eines Ermittlungsverfahrens wegen des Vorwurfs der Bestechung eines ausländischen Amtsträgers kam es im Dezember 2017 zu Durchsuchungsmaßnahmen unter anderem bei der Fraport AG. Fraport nimmt die Vorwürfe ernst, untersucht sie intern und kooperiert mit der Staatsanwaltschaft umfassend.

Aufgrund des noch laufenden Ermittlungsverfahrens kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine verbindliche Aussage zu dem Vorwurf getroffen werden.

GRI 206 Wettbewerbwidriges Verhalten 2016

GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbwidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Im Jahr 2019 waren weder wesentliche Klagen anhängig noch wurden wesentliche Klagen abgeschlossen, die sich auf wettbewerbswidriges Verhalten und Verstöße der Fraport AG gegen das Kartellrecht bezogen.

GRI 300: ÖKOLOGIE

Allgemeiner Managementansatz EN

Der Betrieb eines Flughafens und der Luftverkehr haben vielfältige Auswirkungen auf die Umwelt. Fraport sieht sich in der Verantwortung, die davon ausgehenden ökologischen Anforderungen angemessen zu berücksichtigen.

Die Umweltpolitik aus dem Jahr 2008 verpflichtet alle Konzern-Gesellschaften zu einem nachhaltigen, schonenden und vorsorgenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Umwelt sowie zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistungen. Dazu sind in der Fraport AG, wie auch in allen vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften, die aufgrund ihrer Geschäftsaktivitäten als „grundsätzlich umweltrelevant“ eingestuft werden müssen, Umweltmanagementsysteme installiert. Diese sind fast ausnahmslos nach der einschlägigen Norm ISO 14001 oder der europäischen EMAS-Verordnung zertifiziert. Gesellschaften, die neu in den Konzern aufgenommen werden und noch kein solches System besitzen, werden bereits im Zuge der Akquise dazu verpflichtet, ein Umweltmanagementsystem einzuführen. Zum Ende des vergangenen Geschäftsjahres waren dies 84,1 % der nach Umsatz gewichteten vollkonsolidierten umweltrelevanten Konzern-Gesellschaften.

Aufgabe der Umweltmanagementsysteme ist es, den betrieblichen Umweltschutz innerhalb des jeweiligen Unternehmens systematisch zu organisieren, zu steuern und zu überwachen. In den Umweltmanagementsystemen werden alle Umweltaspekte, wie beispielsweise Energieverbrauch, CO₂-Emission, Luftschadstoffemissionen, Auswirkungen der Geschäftsaktivitäten auf Natur und Artenvielfalt, Wasserverbrauch und Abfall abgedeckt. Die Funktionsfähigkeit und Wirkung der Umweltmanagementsysteme wird durch externe Zertifizierer (ISO 14001) beziehungsweise Umweltgutachter (EMAS) laufend überprüft und testiert. Der Umweltmanagementbeauftragte der Fraport AG berichtet im Rahmen des Management-Reviews an den Vorstandsvorsitzenden. Die langjährige Erfahrung der Mitarbeiter der Fraport AG im Umweltmanagement kommt allen Konzern-Flughäfen zugute, zum Beispiel in Form von fachlicher Unterstützung, auch vor Ort.

Eine Auseinandersetzung mit Umweltbelangen ist vor allem bei Ausbaumaßnahmen von großer Bedeutung, um Belastungen der Umwelt im Einklang mit den Wachstumszielen so gering wie möglich zu halten. Sowohl die Finanzierungen der Ausbautätigkeiten an den brasilianischen Flughäfen Fortaleza und Porto Alegre als auch am Flughafen Lima sowie in Frankfurt sind an Umweltauflagen geknüpft. Die Europäische Investitionsbank (EIB) fordert für die Finanzierung des Terminals 3 jährlich einen Projektfortschrittsbericht, der auch die Beschreibung aller wesentlichen umweltrelevanten Aspekte enthält. Dies dient der Reduzierung von Umweltrisiken und gehört zu den Grundsätzen zur Transparenz, die die Erhöhung der Verlässlichkeit der EIB-Gruppe gegenüber ihren Anteilseignern und den Bürgern der Europäischen Union allgemein zum Ziel haben.

Teil der Fraport-Umweltpolitik ist die Selbstverpflichtung, jährlich über die Umweltaktivitäten und -leistungen zu berichten (siehe auch www.fraport.de/verantwortung). Zu diesem Zweck berichten die Konzern-Gesellschaften einmal jährlich einen umfassenden Katalog von standardisierten Umweltkennzahlen und Projekten sowie damit einhergehende Verbesserungen an die Fraport AG, wo diese für die Berichterstattung zusammengeführt werden.

Die Förderung der biologischen Flugsicherheit obliegt dem Wildlife Hazard Management. An den internationalen Konzern-Flughäfen wird es entsprechend den internationalen Regelungen sowie gegebenenfalls auf der Grundlage weitergehender nationaler und lokaler Vorgaben umgesetzt. Entsprechende eigene Monitoringsysteme sind implementiert. Das Wildlife Hazard Management an den Konzern-Flughäfen befasst sich unter anderem mit der Überwachung von Vögeln, um einen sicheren operativen Betrieb zu gewährleisten. Hierzu zählt neben Vergrämungen durch akustische Signale auch das Aussetzen etwaiger Tiere in den umliegenden Revieren. Die Bewirtschaftung und Pflege der Grünflächen ist Voraussetzung für die Reduktion der Zahl potenzieller flugsicherheitsrelevanter Tiere auf dem Flughafengelände und wird ebenfalls durch das Wildlife Hazard Management sichergestellt.

Der Flughafen Frankfurt zählt mit einer Fläche von rund 22 Quadratkilometern zu den kompaktesten Großflughäfen der Welt. Von diesem Terrain ist etwa die Hälfte unbefestigt. Die größte zusammenhängende und offene Fläche befindet sich im Bereich der Start- und Landebahnen. Unter Naturschutzaspekten ist dieses extensiv gepflegte Dauergrünland ein hochwertiger Lebensraum, in dem viele seltene und gefährdete Tier- und Pflanzenarten beheimatet sind. Für manche Arten, zum Beispiel die Feldlerche, stellt der Flughafen Frankfurt mittlerweile ein überregional bedeutendes Rückzugs- und Schutzareal dar. Aufgabe der Abteilung Wildlife Management ist es, diese Wertigkeit zu erhalten und weiterhin zu steigern, sofern flugbetriebliche Belange dies zulassen. Zur Erfolgskontrolle findet ein intensives Monitoring unter anderem über Vogelzählungen statt.

Im Geschäftsjahr 2019 wurde die Technik zur Erfassung und Prognose von Vogelschwärmen von Infrarot auf Radar, dem sogenannten „Bird Intrusion Radar Detection System (BIRDS)“, umgestellt. Das System basiert auf einem horizontal und vertikal rotierenden Radar, das drei Luftraumausschnitte über dem Main überwacht. Einer davon ist der Luftraum über dem Kreuzungspunkt des Mains mit dem Anflugkorridor aus westlicher Richtung. Das System ist in der Lage, in den Alarmbereichen Vogelschwärme zu erfassen und, soweit erforderlich, entsprechende Warnmeldungen an die Deutsche Flugsicherung (DFS) verbunden mit der Prognose, wann die Vögel den Kreuzungspunkt voraussichtlich erreichen, zu übertragen. Das mit dem System eingesetzte bildgebende Verfahren erkennt die Flughöhe und die Fluggeschwindigkeit eines Vogelschwarms und erfasst dabei die Anzahl der Vögel und deren Größe.

In Frankfurt erweitert die Fraport AG die Grünflächen, wo es möglich ist. So wird beispielsweise bei den Neubauten in der CargoCity Süd vermehrt mit ökologischer Dachbegrünung geplant. Im nahen und weiteren Umfeld des Flughafens werden als gesetzliche Auflage aus dem Planfeststellungsbeschluss zum Flughafenausbau rund 2.300 Hektar Flächen durch die Fraport AG naturschutzfachlich aufgewertet. Es werden hochwertige Lebensbereiche, wie Laubwälder, Streuobstwiesen, Feuchtwiesen und Magerstandorte, entwickelt. Der Ausgleich für das Projekt Ausbau Süd, insbesondere des Terminals 3, ist in diesem umfangreichen Maßnahmenpaket bereits enthalten. Die Umsetzung und Erfolgskontrolle der Maßnahmen unterliegen einem kontinuierlichen Monitoring. Einmal jährlich tagt in Frankfurt das Wildlife Control Komitee, bestehend unter anderem aus der Deutschen Flugsicherung, der Feuerwehr und Bundespolizei sowie Vertretern von Luftverkehrsgesellschaften. Es bewertet Wildtierisiken und legt Kontrollmaßnahmen fest. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2019 bestanden für ökologische Ausgleichsmaßnahmen im Fraport-Konzern Rückstellungen in Höhe von 22,1 Mio € (siehe auch [Geschäftsbericht 2019](#), Konzern-Anhang Tz. 39 sowie Anhang zum Jahresabschluss der Fraport AG Tz. 30).

Auf freiwilliger Basis unterstützt die Fraport AG darüber hinaus Projekte zum Erhalt und zur Förderung von Ökosystemen und der Artenvielfalt im Rhein-Main-Gebiet mit Mitteln des Umweltfonds.

Die Verantwortung für das Umweltmanagementsystem liegt beim Vorstandsvorsitzenden der Fraport AG. Der Umweltmanagementbeauftragte ist im Zentralbereich Unternehmensentwicklung, Umwelt und Nachhaltigkeit angesiedelt. Er leistet die notwendigen Organisations- und Koordinationsaufgaben, veranlasst die interne Umweltbetriebsprüfung beziehungsweise die externe Überprüfung des Umweltmanagementsystems (nach EMAS beziehungsweise ISO 14001) und berät den Vorstand und die Führungskräfte in allen Fragen des Umweltmanagements. Der Umweltmanagementbeauftragte berichtet im Rahmen des Management-Reviews an den Vorstandsvorsitzenden.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben im Umweltschutz werden durch die Betriebsbeauftragten für Gewässerschutz (Servicebereich „Projekt Ausbau Süd“), Abfall (Zentralbereich „Unternehmensentwicklung, Umwelt und Nachhaltigkeit“ und Gefahrgut und Strahlenschutz (Zentralbereich „Arbeitsschutz“) wahrgenommen. In ihren jeweiligen Fachfunktionen nehmen die Betriebsbeauftragten überwachende, beratende und hinwirkende Tätigkeiten wahr. Sie berichten ebenfalls an den Vorstand.

Das Lärm- und Luftschadstoffmonitoring wird von der Abteilung „Umweltauswirkungen Lärm und Luft“ (Strategischer Geschäftsbereich Flugbetriebs- und Terminalmanagement, Unternehmenssicherheit) verantwortet. Diesem Bereich sind zudem die Servicestelle Nachbarschaftsdialog sowie die Programme zum passiven Schallschutz zugeordnet.

Als zentrale Melde- und Alarmierungsstelle für sicherheitsrelevante Angelegenheiten betreibt die Fraport AG am Flughafen Frankfurt eine Sicherheitsleitstelle, die bei Bedarf das Notfall- und Krisenmanagement aktiviert. Die Flughafenfeuerwehr, die medizinischen Dienste, der Rettungsdienst und die Sicherheitsdienste koordinieren dann den Einsatz vor Ort. Im „Emergency Response and Information Center“ (ERIC) nimmt ein Krisenstab seine Arbeit auf. Er koordiniert und veranlasst alle Maßnahmen, die über die Schaden- und Gefahrenabwehr an der Schadenstelle hinaus ein abgestimmtes Vorgehen erforderlich machen. Das Care Team und das ERIC Support Team wurden im Geschäftsjahr 2019 unter dem Dachbegriff Fraport Emergency Team (F.E.T.) zusammengeführt. Bei Bedarf wird das „Fraport Emergency Team“, bestehend aus freiwilligen Mitarbeitern der Fraport AG und der Konzern-Gesellschaften am Standort Frankfurt, aktiviert, das sich vor Ort um Fluggäste, Abholer und Angehörige kümmert, den Krisenstab organisatorisch unterstützt oder eine sogenannte „Notfallinformationszentrale“ besetzt, um telefonische Anfragen zu bedienen.

Partielle Aufgaben im Rahmen des Notfallmanagements werden vorrangig von der Flughafen-Feuerwehr wahrgenommen. Sie hat ein breit gefächertes Aufgabenspektrum: Flugzeugbrandschutz, Gebäudebrandschutz, vorbeugender Brandschutz (baulicher und anlagentechnischer Brandschutz) sowie Brandschutzdienstleistungen (Feuerwehr Training Center, Wartung von Löschanlagen, Flugzeugbergungen). Hinzu kommen Einsätze im Bereich von Gefahrguttransporten, bei Gefahrstoffunfällen und im Rahmen des Gewässerschutzes.

Die operative Verantwortung für die Umweltbelange tragen die Leiter der Bereiche. Die Organisation der Aufgaben erfolgt durch Delegation auf die jeweiligen Führungsebenen. Unterstützende Beratung zu Umweltthemen erhalten die operativen Bereiche durch den Umweltmanagementbeauftragten sowie die Betriebsbeauftragten.

Die Fraport AG verfügt auf Grundlage der Flughafen-Benutzerordnung und der Flughafenentgeltordnung über einen indirekten Einfluss auf das Umweltverhalten der am Flughafen ansässigen Unternehmen und Behörden. Bei Auffälligkeiten oder Unregelmäßigkeiten erörtern wir mit den Verantwortlichen der betreffenden Verursacher Lösungsmöglichkeiten, legen sie fest und begleiten deren Umsetzung in geeigneter Weise.

Die (Komponenten der) Managementansätze zu den wesentlichen Aspekten sind in der Umwelterklärung 2017 ausführlich beschrieben (siehe www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen).

Die Beurteilung des Managementansatzes erfolgt gemäß Artikel 18 (Aufgaben der Umweltgutachter) und Artikel 25 (Bedingungen für die Begutachtung und Validierung) der EMAS-VERORDNUNG (EG) Nr. 1221/2009 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 25. November 2009.

Die wesentlichen Auswirkungen wurden nach dem Verfahren der Umweltprüfung gemäß Anhang I, EMAS VERORDNUNG (EG) Nr. 1221/2009 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 25. November 2009 ermittelt.

Ziele und Maßnahmen finden Sie im „Nachhaltigkeitsprogramm“ des [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 36 ff. Siehe auch „Umweltprogramm“ in der [Umwelterklärung 2017](#), S. 56 ff. Der Status des Umweltprogramms wird jährlich aktualisiert, siehe entsprechende Umwelterklärungen bzw. Verkürzte Umwelterklärungen unter www.fraport.de/verantwortung.

Für Schulung und Weiterbildung von Beschäftigten, Umweltauditoren und Führungskräften zu Umweltthemen ist der Zentralbereich Unternehmensentwicklung, Umwelt und Nachhaltigkeit zuständig. Die gesetzlich vorgeschriebenen Schulungskurse in den Bereichen Gefahrguttransporte und Strahlenschutz verantwortet der Vorstandsstab Arbeitsschutz

(vergleiche [Umwelterklärung 2017](#), Umweltpolitik, S. 48, Gefahrgut und Gefahrstoffe, S. 45 und 46 auf www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen).

Die Umweltkennzahlen der Fraport-Muttergesellschaft wurden durch einen externen Umweltgutachter nach EMAS geprüft und verifiziert. Die Prüfung der Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren ist Teil dieses Verifizierungsprozesses. Die Umweltkennzahlen der Fraport-Konzern-Gesellschaften werden nach vergleichbaren Standards und Methoden ermittelt. Bei der CO₂-Berechnung kommen landestypische Faktoren zur Anwendung. Der Konsolidierungskreis „Konzern“ umfasst 2018 die Fraport-Muttergesellschaft und die vollkonsolidierten Beteiligungen mit wesentlichen Auswirkungen auf die Umwelt. Für das Berichtswesen zwischen der Fraport-Muttergesellschaft und den Konzern-Unternehmen wird im Wesentlichen das System SAP BPC eingesetzt.

Informationen zu Monitoring und Nachverfolgung sowie zu zentralen Chancen und Risiken werden unter [GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen](#) aufgeführt.

Siehe auch „[Fluglärmbeschwerden](#)“ im Bereich der Kennzahlen.

GRI 302 Energie 2016 – Managementansatz

Unser Umweltmanagement umfasst unter anderem den Aspekt Energieeffizienz (siehe [Allgemeiner Managementansatz EN](#)).

Weitere Informationen:

[Umwelterklärung 2017](#), S. 22 ff. auf www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen.

[GRI 305 Energie – Managementansatz](#) und [Umwelterklärung 2017](#), S. 16 ff. und S. 28 ff. auf www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen.

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Siehe [GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“.

GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

Siehe [GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Die Daten sind von der Muttergesellschaft erhoben, für die nach IFRS berücksichtigten ausländischen Beteiligungen erfolgen noch keine Erhebungen.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen, Faktoren und Rechenprogramme siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“.

GRI 302-3 Energieintensität

Siehe [GRI 302-3 Energieintensität](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen, Faktoren und Rechenprogramme siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“.

GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Beginnend im Jahr 2008 wurden Energieeinsparungen bilanziert, die auf Anlagenerneuerungen (zum Beispiel Sanierung der Technikzentralen im Terminal 1), Änderungen im Anlagenbetrieb, Umrüstung von Anlagen (zum Beispiel Gepäckförderanlage, Beleuchtung) oder Anpassungen in energiezehrenden Prozessen (zum Beispiel Gepäckförderanlage) zurückgeführt werden konnten. Da in den gleichen technischen Systemen zeitgleich in der Regel sowohl Einsparungen (infolge operativer oder technischer Maßnahmen) als auch Verbrauchssteigerung (zum Beispiel infolge von Verkehrswachstum oder Wettereffekten) stattfinden, kann diese Kennzahl nur rechnerisch ermittelt werden, nicht aber messtechnisch. „Kumuliert“ bedeutet, dass die Einsparungen grundsätzlich als dauerhaft angesehen werden, das heißt, eine einmal erzielte Einsparung gilt auch als in den Folgejahren wirksam, sofern uns nicht Hinweise vorliegen, die nahelegen, dass die der Einsparung ursprünglich zugrunde liegende Verbesserung durch neuere Aktivitäten wieder zurückgenommen wurde (zum Beispiel Rückbau einer Regelung o. ä.). Die eingesparte Energiemenge erhöht sich deshalb von Jahr zu Jahr um den Betrag, der im aktuellen Berichtsjahr zusätzlich (rechnerisch) eingespart wurde.

Im Programm unserer Umwelterklärung berichten wir die einzelnen Maßnahmen zum Klimaschutz und das realisierte Potenzial in CO₂/Jahr (siehe Umwelterklärung 2018, S. 14 f.)

Zur Darstellung, Analyse und Steuerung des Energieverbrauchs der Fraport AG am Standort Frankfurt setzt Fraport seit 2013 mit dem CO₂- und Energieverbrauchs-Controlling ein eigenes Kontrollinstrument ein. Es schafft Transparenz über Verbrauch und Verbraucher, hilft die Energieeffizienz zu verbessern und Energiekosten zu senken. Zugleich erlaubt es, zu jeder Zeit qualifizierte Aussagen zur aktuellen CO₂-Emission der Fraport AG zu treffen und eventuelle Fehlentwicklungen bezüglich der strategischen CO₂-Ziele für die Fraport AG frühzeitig zu erkennen. Als Datenbasis dienen die nach Gebäuden, Anlagen oder Equipment differenziert erfassten monatlichen Energieverbräuche des Unternehmens. Dabei werden alle Energieträger wie Strom, Fernkälte, Fernwärme, Gas sowie Kraft- und Brennstoffe berücksichtigt.

Seit 2014 werden in einem eigenen Gremium, dem sogenannten Energiezirkel, dessen Vorsitz der Vorstand Controlling und Finanzen innehat und das zweimal jährlich tagt und an den Gesamtvorstand berichtet, alle Entscheidungen hinsichtlich des Energiemanagements der Fraport AG am Flughafen Frankfurt vorbereitet. Eines der Ziele ist die Senkung des Energieverbrauchs um 20 % bis zum Jahr 2022 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2013 durch eine optimierte Steuerung vor allem der Klima- und Lüftungsanlagen und damit ohne wesentliche Investitionen. Andere Maßnahmen dienen der Verbesserung der Energieeffizienz der Gebäude, Anlagen und Prozesse. Die Umrüstung auf LED-Lampen auf dem gesamten Flughafengelände wird fortlaufend vorgenommen. Für den Fuhrpark und für die Geräte der Flugzeugabfertigung prüfen die Fachabteilungen die Möglichkeiten des Einsatzes alternativer Antriebsformen, insbesondere von Elektrofahrzeugen, als Ersatz für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren.

Im Geschäftsjahr 2019 hat sich die Fraport AG insbesondere mit dem Einstieg in regenerative Energie zur Deckung des zukünftigen Energiebedarfs am Flughafen Frankfurt befasst. So werden ab 2020 auf ausgewählten Gebäuden im Norden und Süden des Flughafens Photovoltaikanlagen installiert. Seit 2019 kompensiert die Fraport AG Dienstreisen ihrer Beschäftigten über die Organisation „atmosfair“.

Als Datenbasis Siehe [GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen, Faktoren und Rechenprogramme siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“. Siehe auch [GRI 302-3 Energieintensität](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Siehe auch [Umwelterklärung 2017](#), Umweltaspekt Klimagase, S. 16 ff., Klimaschutz (Umweltprogramm), S. 53 (www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen).

GRI 303 Wasser 2016 – Managementansatz

Der Betrieb eines Flughafens benötigt viel Wasser und erzeugt gleichzeitig eine hohe Abwassermenge. Beim Umgang mit dem „Schutzgut Wasser“ berücksichtigt Fraport alle Aspekte einer modernen Wasserwirtschaft. Hierzu zählen die Steuerung des Verbrauchs und die Qualitätskontrolle des Wassers, das in das Ökosystem eintritt.

Am Flughafen Frankfurt verwenden wir Wasser sparsam und setzen dafür unter anderem Spartechniken in sanitären Anlagen und Kreislaufsysteme bei Fahrzeugwaschanlagen ein. Zusätzlich ersetzen wir, wo möglich, das Trink- durch Brauchwasser.

Wir betreiben mehrere Brauchwassererzeugungsanlagen, die sich auf dem Gelände der CargoCity Süd und in den Terminals 1 und 2 befinden. Auch der neue Flugsteig A-Plus wurde mit einer Regenwasseraufbereitungsanlage ausgestattet. Das Brauchwasser wird aus Regenwasser und Grundwasser (Brunnenwasser) erzeugt. In regenarmen Zeiten wird aufbereitetes Mainwasser zugespeist. Über separate Versorgungsnetze wird das Brauchwasser verteilt und für Sprinkleranlagen, Toilettenspülung und die Beregnung von Grünanlagen bereitgestellt. In der CargoCity gibt es eine flächendeckende Brauchwasserversorgung. Im Norden des Flughafens werden die Terminals 1 und 2 mit Brauchwasser versorgt.

Die Grundwasserqualität überwachen wir an 550 Messstellen. Zur Überwachung der Grundwasserbeschaffenheit befinden sich auf dem Flughafen Frankfurt über 280 Grundwassermessstellen und weitere 270 Grundwassermessstellen in dessen direktem Umfeld. An mit den Behörden festgelegten Messstellen werden die Grundwasserqualität und der Grundwasserbestand ermittelt. Die Aufbereitung der Daten erfolgt in einer Grundwasserdatenbank.

Bei auftretenden Vorkommnissen, die Boden oder Gewässer beeinträchtigen könnten, stellt der Gewässerschutz-Alarmplan sicher, dass diese unverzüglich gemeldet und behoben werden. Der Alarmplan ist Bestandteil der Notfallordnung der Fraport AG für den Verkehrsflughafen Frankfurt/Main (FRA Not). Sofortmaßnahmen werden durch die Flughafenfeuerwehr der Fraport AG eingeleitet beziehungsweise durchgeführt.

Weiterführende Informationen:

Allgemeiner Managementansatz EN

[GRI 303-1 Gesamtwasserentnahme](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt sowie [Umwelterklärung 2017](#), S. 36 f.

GRI 303-1 Gesamtwasserentnahme

Siehe [GRI 303-1 Gesamtwasserentnahme](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt. Detaillierte Angaben zu den Quellen liegen nicht vor.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren siehe [„Allgemeiner Managementansatz EN“](#).

AO4 Qualität des Niederschlagswassers

Siehe [AO4 Qualität des Niederschlagswassers](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Es existieren Kennwerte für das Niederschlagswasser, die den von der Stadt Frankfurt vorgegebenen Satzungswerten entsprechen. Die Einhaltung dieser Werte wird von der Behörde regelmäßig überprüft.

Die Daten sind von der Muttergesellschaft erhoben. Für die nach IFRS berücksichtigten ausländische Konzern-Gesellschaften erfolgen keine Erhebungen.

GRI 304: Biodiversität 2016 – Managementansatz

Unsere Geschäftsaktivitäten und Biodiversität sind vereinbar. Naturnahe Flächen und deren immanente Biodiversität werden erhalten und gefördert, soweit es im Rahmen der betriebsbedingten Vorgaben möglich ist. Beeinträchtigungen werden so gering wie möglich gehalten. Bei erheblichen Eingriffen werden zumindest gleichartiger Ausgleich oder gleichwertiger Ersatz geleistet, dessen langfristiger Funktionserhalt von uns sichergestellt wird. Fraport hat sich den Erhalt der natürlichen Biodiversität am Flughafen Frankfurt zum Ziel gesetzt und sich außerdem dazu entschlossen, auch über das Flughafengelände hinaus durch seinen Umweltfonds Projekte zur Bewahrung und Förderung der biologischen Diversität in der Region Rhein-Main und in Hessen zu unterstützen. Besonders schützenswert sind zum Beispiel die Streuobstwiesen im Rhein-Main-Gebiet. Deren Bestand in Hessen hat sich in den vergangenen 30 Jahren um rund 90 % reduziert. Die Streuobstwiesen weisen eine hohe Artenvielfalt auf und spielen damit eine wichtige Rolle beim Erhalt der regionalen Biodiversität. Die Hessische Gesellschaft für Ornithologie und Naturschutz (HGON) (<http://www.hgon.de/vor-ort/hgon-vor-ort/unsere-arbeitskreise/frankfurt-am-main/>) in Frankfurt zum Beispiel nimmt sich mit der Unterstützung von Fraport der wertvollen Biotope an.

Unsere hier vorgelegten „Grundsätze zur Biodiversität“ (in „Umweltpolitik der Fraport AG“ und in „Umwelt schützen – Biodiversität bewahren“ im Bereich Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte auf www.fraport.de/verantwortung) beschreiben unsere Verantwortung zu diesem wichtigen Themenkomplex und dokumentieren Biodiversitäts-Projekte am Flughafen und in der Region, die wir selbst durchführen oder finanziell unterstützen. Internationale Abkommen zum Schutz von Biodiversität, wie das Übereinkommen über die biologische Vielfalt (Convention on Biological Diversity, CBD), europäische Richtlinien, wie die Fauna-Flora-Habitat-Richtlinie und die Vogelschutzrichtlinie sowie nationale Gesetze, wie das Bundesnaturschutzgesetz, sind eine wichtige Grundlage im Zusammenhang mit dem Handeln in unseren schützenswerten Räumen.

Weitere Informationen befinden sich in unseren Grundsätzen zur Biodiversität (siehe „Umwelt schützen – Biodiversität bewahren“ im Bereich Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte auf www.fraport.de/verantwortung).

Von den Aktivitäten der Fraport AG und ihrer Tochterunternehmen gehen im Regelbetrieb keine Gefahren für bedrohte Pflanzen und Tierarten aus. Lediglich bei einer Ausweitung der Betriebsgelände können solche Gefahren auftreten. In der Europäischen Union ist in solchen Fällen grundsätzlich eine Umweltverträglichkeitsprüfung vorzunehmen und es sind entsprechende Ausgleichs- oder Ersatzmaßnahmen zu treffen.

Am Flughafen Frankfurt existieren Arten, die auf der Roten Liste Deutschlands geführt werden. Auf den Flächen um und zwischen den Start- und Landebahnen beziehungsweise den Taxiways haben sich aufgrund der extensiven Nutzung Pflanzen und Tiere angesiedelt, die andernorts bedroht sind. Diese Flächen im Betriebsbereich werden sehr selten betreten, ein Besucherdruck, wie in öffentlich zugänglichen Naturschutzgebieten, ist hier nicht gegeben.

Die Konzern-Flughäfen außerhalb Deutschlands werden meist über internationale Banken finanziert. Dort ist ein Environmental Management-Plan vorzulegen, der in der Regel auf einem Environmental Impact Assessment beruht und festlegt, wie eine Minimierung der Eingriffsfolgen erfolgen kann.

Zur Abwehr biologischer Gefahren für den Luftverkehr und tierisch bedingten Beeinträchtigungen des Flughafenbetriebs hat die Fraport AG ein Wildlife-Management-Programm entwickelt. Für Flugzeuge sind Kollisionen mit einzelnen, großen Vögeln oder mit Vogelschwärmen eine Gefahr. Da sich statistisch rund zwei Drittel aller Vogelschläge an Flughäfen und in deren Nahbereichen ereignen, ist Fraport als Flughafenbetreiber verpflichtet, dieses Risiko zu minimieren. Anders als an vielen internationalen Flughäfen setzen wir in Frankfurt den Schwerpunkt auf spezielles Biotopmanagement. Bei diesem geht es darum, das Flughafengelände für in diesem Zusammenhang relevante Tiere unattraktiv zu gestalten, das heißt, Brut, Rast- und Fraßmöglichkeiten zu minimieren oder zu vermeiden. Die Vogelschlagrate beruht auf Meldungen an das Luftfahrt Bundesamt

aufgrund der EU-Verordnung 376/2014 und wird vom Deutschen Ausschuss zur Verhütung von Vogelschlägen im Luftverkehr (DAVVL) berechnet.

Siehe Indikator [G4-AO9 Anzahl der Wildunfälle pro 10.000 Flugbewegungen](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Innerhalb des Flughafengeländes werden die zwischen den neu gebauten Rollwegen und der neuen Landebahn entstandenen Freiflächen zu Magerrasen (circa 85 ha) und Zwergstrauchheiden (circa 132 ha) entwickelt. Dafür wurde auf dem Flughafengelände bzw. im näheren Umfeld gebietsheimisches Saatgut geerntet und auf den Ansaatflächen ausgebracht. Die darüber hinaus erfolgte Umsetzung des Sandmagerrasens und der Sandheiden aus dem vormaligen Kelsterbacher Umspannwerk auf Freiflächen des Kelsterbacher Waldes (circa 2 ha) verlief erfolgreich und die Biotope mit den geschützten Arten Heidenelke und Sandstrohlume entwickeln sich ebenfalls positiv.

Weitere Informationen:

„Umweltfonds“ unter <https://www.fraport.de/de/nachbarschaft-region/entwicklung-standort-fra-umwelt/natur-umweltschutz.html>.

[GRI 304-1 Grundstücke in Schutzgebieten oder an der Grenze zu Schutzgebieten](#)

Mit einer Eigentumsfläche von 22,85 km² und einem darin befindlichen Betriebsgelände von 18,60 km² gehört unser Airport in Frankfurt am Main mit zu den kompaktesten Großflughäfen der Welt. Durch die optimale Nutzung unserer Betriebsfläche tragen wir dazu bei, die Inanspruchnahme von Naturflächen in der dicht besiedelten Rhein-Main-Region so gering wie möglich zu halten. Wo immer realisierbar, werden Freiflächen am Flughafen begrünt. Besonders hochwertige Flächen befinden sich im Randbereich der Startbahn 18 (West) mit artenreichen Extensivwiesen, Magerrasen, Sandtrockenrasen und Calluna-Heiden.

Die Flächen zwischen der Süd- und Centerbahn sind mit circa 600 ha wohl das größte, landwirtschaftlich ungenutzte Grünland in der Region. Neben einem erheblichen Anteil von in biologischer Hinsicht „geringwertigen Flächen“ (in erster Linie versiegelten Verkehrsflächen) verfügt der Flughafen auch über große Areale, die Tieren und Pflanzen als Lebensraum dienen. Dort sind unter anderem gefährdete, kleinere Vogelarten wie Feldlerche, Steinschmätzer, Schwarz- oder Braunkehlchen regelmäßig anzutreffen, im Frühjahr außerdem Kreuzkröten und Springfrösche.

Die Angaben zu Schutzgebieten befinden sich unter [GRI 304-1 Grundstücke in oder angrenzend von Schutzgebieten](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Siehe auch [Umwelterklärung 2017](#), S. 33 f.

Siehe auch „Natur- und Ressourcenschutz“ im Bereich Dimensionen/Umwelt und „Umweltfonds“ unter <https://www.fraport.de/de/nachbarschaft-region/entwicklung-standort-fra-umwelt/natur-umweltschutz.html>.

[GRI 304-2 Auswirkungen auf die Biodiversität](#)

Im Rahmen der Umweltverträglichkeitsprüfung am Standort Flughafen Frankfurt konnte nachgewiesen werden, dass vom Flughafenbetrieb insgesamt keine nachhaltig negativen Auswirkungen auf direkt angrenzende Schutzgebiete ausgehen. Im Rahmen eines Monitorings von Biotopen und Arten wird dies seit 2010 nachgewiesen (siehe [„Auflistung von Maßnahmegebieten“](#) im Bereich „Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte“ auf www.fraport.de/verantwortung).

[GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume](#)

Bei Baumaßnahmen am Flughafen wird eine möglichst geringe Beeinträchtigung von Natur und Landschaft angestrebt. Müssen dennoch Flächen beansprucht werden, sind Kompensationsmaßnahmen erforderlich. Mit den überdurchschnittlich umfangreichen ökologischen Maßnahmen wird aber mehr als nur ein Ausgleich geschaffen (siehe www.fraport.de/verantwortung im Bereich

Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte „Auflistung von Maßnahmegebieten“). Ein regelmäßiges Fauna- und Floramonitoring der Habitate ist Bestandteil des Planfeststellungsbescheids und wird extern vergeben.

Weitere Informationen (zum Beispiel zu den Restaurierungsmaßnahmen) befinden sich im Dokument „Umwelt schützen – Biodiversität bewahren“ im Bereich Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte auf www.fraport.de/verantwortung. Siehe auch „Natur- und Ressourcenschutz“ im Bereich Dimensionen/Umwelt und „Umweltfonds“ unter <https://www.fraport.de/de/nachbarschaft-region/entwicklung-standort-fra-umwelt/natur-umweltschutz.html>.

GRI 305 Emissionen 2016 – Managementansatz

Als bedeutsamste Kennzahl zur Messung der Umweltauswirkungen hat der Vorstand die CO₂-Emissionen bestimmt, die konzernweit reduziert werden sollen (siehe Geschäftsbericht 2019, Kapitel „Steuerung“ ab Seite 41 und „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ ab Seite 80).

Ein Weg zum erfolgreichen CO₂-Management besteht in der Teilnahme an der Airport Carbon Accreditation des ACI (Airports Council International). Sie hat sich seit 2010 zum weltweiten Standard für CO₂-Reporting und -Management an Flughäfen entwickelt. Die Beteiligung auf Level 2 („Reduction“) oder höher erfordert die Nachweise sowohl eines CO₂-Reduktionsziels, eines CO₂-Managements gemäß internationalen Anforderungen als auch von jährlichen Emissionsminderungen, die extern gutachterlich überprüft werden. Der Flughafen Frankfurt hat bereits 2012 das Level 3 („Optimisation“) erreicht. Der Flughafen Ljubljana hat 2015 Level 2 erlangt und strebt mittelfristig Level 3+ („Neutrality“) an. Im vergangenen Geschäftsjahr haben die Konzern-Flughäfen Varna, Burgas, Kefalonia, Mytilini, Rhodos und Thessaloniki erstmals an der Airport Carbon Accreditation teilgenommen und das Level 1 („Mapping“) erreicht. Die weiteren Konzern-Flughäfen nehmen zurzeit nicht teil, sie sind aber dazu verpflichtet, ihre CO₂-Bilanzen extern prüfen und testieren zu lassen. Der Flughafen Lima bereitet derzeit seine Teilnahme am Level 1 vor.

Zur Darstellung, Analyse und Steuerung des Energieverbrauchs der Fraport AG am Standort Frankfurt setzt Fraport seit 2013 mit dem CO₂- und Energieverbrauchs-Controlling ein eigenes Kontrollinstrument ein. Es schafft Transparenz über Verbrauch und Verbraucher, hilft die Energieeffizienz zu verbessern und Energiekosten zu senken. Zugleich erlaubt es, zu jeder Zeit qualifizierte Aussagen zur aktuellen CO₂-Emission der Fraport AG zu treffen und eventuelle Fehlentwicklungen bezüglich der strategischen CO₂-Ziele für die Fraport AG frühzeitig zu erkennen. Als Datenbasis dienen die nach Gebäuden, Anlagen oder Equipment differenziert erfassten monatlichen Energieverbräuche des Unternehmens. Dabei werden alle Energieträger wie Strom, Fernkälte, Fernwärme, Gas sowie Kraft- und Brennstoffe berücksichtigt.

Seit 2014 werden in einem eigenen Gremium, dem sogenannten Energiezirkel, dessen Vorsitz der Vorstand Controlling und Finanzen innehat und das zweimal jährlich tagt und an den Gesamtvorstand berichtet, alle Entscheidungen hinsichtlich des Energiemanagements der Fraport AG am Flughafen Frankfurt vorbereitet. Eines der Ziele ist die Senkung des Energieverbrauchs um 20 % bis zum Jahr 2022 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2013 durch eine optimierte Steuerung vor allem der Klima- und Lüftungsanlagen und damit ohne wesentliche Investitionen. Andere Maßnahmen dienen der Verbesserung der Energieeffizienz der Gebäude, Anlagen und Prozesse. Die Umrüstung auf LED-Lampen auf dem gesamten Flughafengelände wird fortlaufend vorgenommen. Für den Fuhrpark und für die Geräte der Flugzeugabfertigung prüfen die Fachabteilungen die Möglichkeiten des Einsatzes alternativer Antriebsformen, insbesondere von Elektrofahrzeugen, als Ersatz für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren.

Im Geschäftsjahr 2019 hat sich die Fraport AG insbesondere mit dem Einstieg in regenerative Energie zur Deckung des zukünftigen Energiebedarfs am Flughafen Frankfurt befasst. So werden ab 2020 auf ausgewählten Gebäuden im Norden und Süden des Flughafens Photovoltaikanlagen installiert. Seit 2019 kompensiert die Fraport AG Dienstreisen ihrer Beschäftigten über die Organisation „atmosfair“.

Die Fraport AG beteiligte sich im Geschäftsjahr 2019 am Carbon Disclosure Project (CDP), das CO₂-Emissionen, Klimarisiken, Reduktionsziele und -strategien von Unternehmen analysiert, und erreichte das Level C („Awareness“). Dies bescheinigt eine transparente Berichterstattung und das Bewusstsein des Unternehmens über seinen Einfluss auf den Klimawandel.

Die CO₂-Emission wird in der Abteilung „Umweltmanagement“ innerhalb des Zentralbereichs „Unternehmensentwicklung, Umwelt und Nachhaltigkeit“ erhoben und überwacht. Der Vorstand wird quartalsweise über ein Reporting über die Entwicklung der CO₂-Emission der Fraport AG informiert, zu den Konzern-Emissionen wird ihm halbjährlich berichtet. Zusätzlich wird dem Vorstand die Entwicklung der CO₂-Emission halbjährlich über ein detailliertes Monitoring auf Objektebene für die Fraport AG berichtet.

Luftqualität

An den Konzern-Flughäfen werden Messungen der Luftqualität und Maßnahmen zur Verbesserung entsprechend den nationalen Regelungen und auf der Grundlage weitergehender lokaler Regelungen umgesetzt. So wird auch an den griechischen Regionalflughäfen die Luftqualität messtechnisch überwacht. Die Konzern-Gesellschaften folgen der jeweiligen nationalen Gesetzgebung und haben gegebenenfalls entsprechend eigene Monitoringsysteme implementiert.

Die Fraport AG beschäftigt sich schon seit vielen Jahren mit der Frage der Luftqualität am Standort Frankfurt, auch mit der Einschätzung des Flughafenanteils an der lokalen Stickoxidkonzentration. Die anhaltende Diskussion um Dieselschadstoffe rückt das Thema weiterhin in den Fokus. Für Flughäfen besteht keine gesetzliche Verpflichtung zur Überwachung der Luftqualität, dennoch hat sich Fraport ein tieferes Verständnis über die Abgabe der Luftschadstoffe (Emission) des Flughafens und ihre Einwirkung auf Umwelt und Menschen (Immission) zum Ziel gesetzt. Am Standort Frankfurt werden Luftschadstoffe daher schon seit 2002 kontinuierlich an mehreren Luftmessstellen überwacht. Die zunächst von Fraport selbst betriebenen Messstationen wurden 2017 der gemeinnützigen Umwelthaus GmbH (UNH) in Kelsterbach, einer Institution des Landes Hessen, übereignet. Von dieser wurde das Hessische Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie (HLNUG) mit dem Betrieb der Flughafen-Messanlagen und der Auswertung und Bereitstellung der Messdaten betraut.

Organisatorisch zuständig ist die Abteilung „Umweltauswirkungen Lärm und Luftschadstoffe“ des Strategischen Geschäftsbereichs „Flugbetrieb- und Terminalmanagement, Unternehmenssicherheit“. Der Vorstand wird über ein jährliches Reporting über die Resultate der Messungen auf dem Flughafengelände und in der Nachbarschaft informiert. Die Messergebnisse werden darüber hinaus regelmäßig im „Lufthygienischen Jahresbericht“ der Fraport AG auf der Homepage veröffentlicht. Diese belegen, dass die Luftqualität auf dem Flughafengelände seit Beginn der kontinuierlichen Überwachung durch Fraport unverändert auf städtischem Niveau liegt.

Die Fraport AG arbeitet mit dem Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft und dem Airports Council International (ACI) zusammen. Außerdem bestehen für die Erforschung der sogenannten ultrafeinen Partikel (UFP) Kooperationen mit dem HLNUG und UNH. Im Gegensatz zu herkömmlichen, grenzwertgeregelten Schadstoffen haben sich Flughäfen als wesentliche Quelle von UFP herausgestellt. Zu möglichen gesundheitlichen Wirkungen gibt es bisher noch keine belastbaren Aussagen. Um hier weitere Kenntnisse zu gewinnen, hat das FFR auf Bitten der Landesregierung das Themengebiet in seinem Arbeitsprogramm aufgegriffen. Es wurde beim UNH ein Arbeitskreis „UFP“ eingerichtet, an dem auch die Fraport AG beteiligt ist. Von diesem Arbeitskreis wurde im August 2019 eine Expertenanhörung durchgeführt, um den aktuellen Kenntnisstand zum Thema zusammenzutragen. Nunmehr ist geplant, den Kenntnisstand im Rahmen einer groß angelegten Studie weiter zu vertiefen, in die unter anderem auch die aktuellen Messwerte des HLNUG einfließen sollen.

Auf lokaler Ebene überlagern sich flughafenbezogene und flughafenfremde Konzentrationsanteile. Der Einfluss des Flughafens auf die Luftqualität im Umfeld ist dabei weitgehend auf den Nahbereich und auf die Schadstoffkomponente Stickstoffdioxid (NO₂) beschränkt. Aus Messungen und Modellrechnungen lässt sich jedoch schließen, dass auch auf dem Flughafengelände äußere

Einflüsse, wie beispielsweise der Straßenverkehr, eine Rolle spielen. Außerdem ist der Verlauf der Schadstoffkonzentrationen stark witterungsabhängig.

Um Informationen darüber zu erhalten, welchen Anteil bestimmte Verursacher an der Gesamtbelastung einer Region haben, wurden Rechenmodelle entwickelt, die für einen vorgegebenen Untersuchungsraum alle relevanten Schadstoffquellen und deren Emissionen erfassen. Das Programm LASPORT berücksichtigt verschiedene flughafenbezogene Emissionsquellen in der unteren Atmosphäre, erstellt Ausbreitungsberechnungen und visualisiert Belastungen. Es wurde 2002 im Auftrag des Flughafenverbands ADV (Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen) entwickelt und wird nun in Zusammenarbeit mit Fachleuten der Fraport AG ausgebaut und regelmäßig angewendet.

Während sich die Flugzeugemissionen anhand der sehr differenziert vorliegenden Verkehrsdaten gut darstellen lassen, soll die Aufbereitung und Qualitätssicherung von Betriebsdaten bezüglich der übrigen Flughafenquellen noch verbessert werden, um eine vollständige und systematische Inventarisierung der Luftschadstoffemission zu erreichen. Bis 2022 sollen die Luftschadstoffemissionen aller relevanten Emittenten des Flughafenbetriebs jährlich erfasst werden können. Damit können zukünftig Minderungspotenziale identifiziert, Reduktionsmaßnahmen kontrolliert und ihr Erfolg abgebildet werden. Es dient auch als Datengrundlage, um den Anteil des Flughafenbetriebs an den Immissionen im Umland zu ermitteln. Die Auswahl der betrachteten Schadstoffe richtet sich nach ihrer Relevanz. Sie sind insbesondere dann relevant, wenn sie durch einen Grenzwert geregelt sind und in erkennbarem Maß am Standort Frankfurt emittiert werden.

Als Flughafenbetreiber kann Fraport die Emissionen der Flugzeuge nur indirekt beeinflussen. Um die Fluggesellschaften zum Einsatz emissionsärmerer Flugzeuge zu motivieren, werden in Frankfurt Flughafenentgelte auf Stickoxide und Kohlenwasserstoff erhoben. Das emissionsbezogene Entgelt wird je ausgestoßenes Kilogramm Stickoxidäquivalent im Lande- und Startvorgang („Landing and Take-Off Cycle“, LTO-Zyklus) eines Flugzeugs erhoben. Die Abrechnung erfolgt pro Landung und pro Start. Die notwendigen Angaben zu Luftfahrzeug- und Triebwerkstypen werden anhand einer anerkannten Flottendatenbank ermittelt.

Flugzeugturbinen stoßen neben eingemischter Luft (circa 90 %) vor allem Kohlendioxid (circa 7 %) und Wasserdampf (circa 3 %) aus. Die zusätzlich entstehenden Schadstoffe Kohlenmonoxid, Stickoxide, Schwefeldioxid, Kohlenwasserstoffe und Ruß ergeben insgesamt einen Anteil von weniger als einem Prozent. Das Emissionsspektrum der Flugzeugturbinen entspricht dem des Straßenverkehrs. Die von den Flugzeugen emittierten Mengen dieser Schadstoffe am Standort Frankfurt werden jährlich ermittelt und in der Umwelterklärung veröffentlicht.

Neben dem Flugbetrieb entstehen Luftschadstoffe an Flughäfen auch durch den Vorfeld- und Fahrzeugverkehr sowie den Betrieb von Heizungen mit Öl oder Gas. Als Reduktionsmaßnahme stellt Fraport seinen Fuhrpark am Flughafen Frankfurt schrittweise auf schadstoffarme und elektrische Antriebe um.

Seit 1999 wird das Umweltmanagement am Flughafen Frankfurt nach der europäischen Öko-Audit-Verordnung EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) validiert.

Die Luftschadstoff-Emissionen und -Immissionen werden kalkuliert beziehungsweise seit dem Jahr 2002 kontinuierlich an zwei eigenen Stationen gemessen. Folgende Maßnahmen zur Reduktion werden durchgeführt: Erhebung emissionsabhängiger Flughafenentgelte auf Basis von Stickoxiden und Kohlenwasserstoff, Einsatz alternativer Antriebstechnologien durch Einführung elektrisch angetriebener Bodenabfertigungsgeräte. Darüber hinaus werden Methoden zur Berechnung von Luftschadstoff-Emissionen durch Infrastruktur und Flugzeugabfertigung entwickelt.

Fraport erhebt emissionsabhängige Start- und Landeentgelte. Das emissionsbezogene Entgelt wird je ausgestoßenem Kilogramm Stickoxidäquivalent (= Emissionswert) im standardisierten Lande- und Startvorgang („Landing and Take-Off-Cycle“, LTO) eines Luftfahrzeugs erhoben. Die Abrechnung erfolgt pro Landung und pro Start. Die notwendigen Angaben zu Luftfahrzeug-

und Triebwerkstypen werden anhand einer anerkannten Flottendatenbank ermittelt, siehe Flughafenentgelte nach § 19b LuftVG, S. 12 unter <https://www.fraport.de/de/business-partner/airlines-cargo/flughafenentgelte.html>.

Der Einsatz alternativer emissionsfreier Antriebe wirkt sich ebenfalls positiv auf die Luftqualität aus. Er trägt gleichermaßen zur Reduktion von CO₂-Emissionen bei und wird im Kapitel „Klimagase“ beschrieben.

Die Luftschadstoff-Emissionen werden in der Organisationseinheit „Umweltauswirkungen Lärm und Luftschadstoffe“ des strategischen Geschäftsbereichs Flugbetriebs- und Terminalmanagement, Unternehmenssicherheit erfasst. Die CO₂-Emissionen werden in der Abteilung Umweltmanagement erhoben und überwacht. Das Umweltmanagement ist im Zentralen Bereich Unternehmensentwicklung, Umwelt und Nachhaltigkeit angesiedelt, das operative Management des Abwassers dagegen im Servicebereich Integriertes Facilitymanagement. Bei der Fraport-Muttergesellschaft managt eine eigens dafür zuständige Abteilung die Abfallentsorgung.

Für weitere Informationen siehe [Umwelterklärung 2017](#), Organigramm S. 4 und 5, Luftschadstoffe S. 28 ff., Abwasser S. 39 ff., Abfall S. 48 ff. (siehe www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen).

Für weitere Informationen zu Reduktionen von Emissionen siehe [Umwelterklärung 2017](#), S. 28 ff.

Für Beschwerden bezüglich Luftqualität siehe Abschnitt „Lärm“.

GRI 305-1 Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) inkl. GRI 305-4

Siehe [GRI 305-1 Direkte Treibhausgas-Emissionen \(Scope 1\)](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen, Faktoren und Rechenprogramme siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“.

GRI 305-2 Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen (Scope 2) inkl. GRI 305-4

Siehe [GRI 305-2 Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen \(Scope 2\) inkl. GRI 305-4](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen, Faktoren und Rechenprogramme siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“.

GRI 305-3 Sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)

Wir ermitteln jährlich die indirekten Treibhausgas-Emissionen des Flughafens Frankfurt. Darin enthalten sind

- > die Emission des Flugverkehrs in den Grenzen des LTO-Cycle (= Landing and Take Off Cycle) bis zu einer Höhe von 3.000 Fuß (914 m) über Grund einschließlich Nutzung der Hilfsturbinen (englisch: Auxiliary Power Unit, APU),
- > die An- und Abreise der Passagiere sowie der Beschäftigten von und zum Flughafen,
- > Dienstreisen der Beschäftigten der Fraport AG,
- > der Verbrauch von Strom, Fernwärme und Fernkälte durch Dritte am Standort sowie
- > der Einsatz von Fahrzeugen beziehungsweise Arbeitsmaschinen durch Dritte am Standort.

Im Rahmen der Teilnahme an der Airport Carbon Accreditation des ACI werden CO₂-Emissionen für den Scope 3 auch am Flughafen Ljubljana ermittelt.

Weitere Informationen befinden sich in der [Umwelterklärung 2017](#), Umweltaspekt Klimagase, S. 16 ff. (siehe www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen).

Für den Et-Equity bewerteten Flughafen Antalya werden CO₂-Emissionen für den Scope 3 ebenfalls ermittelt. Entsprechende Angaben für die anderen Konzern-Standorte sind derzeit noch nicht möglich, da die Erhebungen für einen Flughafen sehr komplex sind.

Siehe [GRI 305-3 Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen \(Scope 3\)](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen, Faktoren und Rechenprogramme siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“.

[GRI 305-4 Intensität der Treibhausgas-Emissionen](#)

Siehe [GRI 305-1 Direkte Treibhausgas-Emissionen \(Scope 1\)](#) und [GRI 305-2 Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen \(Scope 2\)](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

[GRI 305-5 Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen](#)

Der Klimaschutz ist eine der zentralen Herausforderungen für die Luftverkehrsindustrie. Als Flughafenbetreiber unterstützen wir die Vier-Säulen-Strategie der Luftverkehrswirtschaft mit den Maßnahmen zum Klimaschutz im Luftverkehr. Dabei fokussieren wir unsere Aktivitäten auf Bereiche, die wir unmittelbar beeinflussen können. Das sind im Wesentlichen technische Verbesserungen an Gebäuden und Anlagen sowie Prozessoptimierungen. Über die Maßnahmen im Detail berichten wir jährlich im Umweltprogramm unserer Umwelterklärung (siehe www.fraport.de/verantwortung).

Darüber hinaus unterstützt Fraport verschiedene industrieweite Initiativen, die eine Verringerung der CO₂-Emissionen zum Ziel haben. Fraport beteiligt sich unter anderem an SESAR (Single European Sky Air Traffic Management Research), einer Initiative der Europäischen Kommission und EUROCONTROL, die unter Einbezug aller am Luftverkehr Beteiligten die Zukunftsfähigkeit des europäischen Luftverkehrsmanagements sicherstellen soll. Zu den diversen Aktionsplänen im Rahmen dieser Initiative gehört die integrierte Planung von Flügen, das heißt, alle Beteiligten arbeiten daran, den Prozess vom Abdocken des Flugzeugs bis zum Erreichen des Zielterminals zu optimieren. Damit werden auch Flughäfen zu bedeutenden Akteuren im Luftverkehrsmanagement. Der Vorteil für Passagiere und Umwelt: Kürzere Flugzeiten und reduzierte Emissionen. Die Ziele von SESAR bis 2020 auf Basis 2005 umfassen eine Verdreifachung der Kapazitäten, eine Reduktion der CO₂-Emissionen pro Flug um zehn Prozent, die Erhöhung der Sicherheit um das Zehnfache und die Senkung der Flugsicherheitskosten um die Hälfte (<http://www.sesarju.eu/>).

Als Mitglied über ACI in der Air Transport Action Group (ATAG), der weltweiten Vereinigung der am Luftverkehr beteiligten Unternehmen, unterstützt Fraport deren Ziele: Reduktion von CO₂ um 1,5 % pro Jahr bis 2020 und CO₂-neutrales Wachstum bis 2050. Dies bedeutet eine Reduktion der CO₂-Emissionen im Jahr 2050 von 50 % gegenüber 2005 in der gesamten Branche (<http://www.atag.org/>). Mit dem internationalen CO₂-Kompensationssystem CORSIA werden ab 2020 die wachstumsbedingten CO₂-Emissionen internationaler Flüge durch die Finanzierung von Klimaschutzprojekten kompensiert.

Fraport nimmt am Airport Carbon Accreditation, einem Programm des ACI mit dem Ziel, möglichst viele Flughäfen zu einem CO₂-neutralen Betrieb hinzuführen, teil. Der Flughafen Frankfurt war der erste Flughafen, der nach den Regeln der Airport Carbon Accreditation geprüft und 2009 in das Programm aufgenommen wurde. Über vier Stufen kann das höchste Level 3+ erreicht werden. Fraport hat das Level 3 „Optimisation“ erreicht, in dem als wesentliche zusätzliche Bestandteile die Bilanzierung der mit dem Betrieb des Flughafens verknüpften CO₂-Emissionen Dritter (zum Beispiel aus dem Luftverkehr im LTO-Zyklus bis 3.000 Fuß Höhe; aus der An- und Abreise der Passagiere, aus der An- und Heimreise der Beschäftigten aus dem Energieverbrauch aller sonstigen Akteure am Flughafen, aus der Durchführung von Dienstreisen) und ein Stakeholder-Dialog nachgewiesen werden müssen. Diesbezüglich sind wir im regen Austausch mit Verbänden (zum Beispiel ADV, BDL, ACI), Partnern am Flughafen und in der Region (zum Beispiel Lufthansa Group, Grundstücksgesellschaft Gateway Gardens, Regionalverband FrankfurtRheinMain, Naturschutzbeirat Stadt Frankfurt, Klimaschutzbeirat der Stadt Frankfurt, House of Logistics and Mobility) und regionalen

Initiativen (zum Beispiel Brennstoffzelleninitiative Hessen, Umweltschutzinitiativen). Ebenso hat unsere Beteiligung, der Flughafen Antalya, das Level 3+ „Neutrality“ erreicht. Der Flughafen Ljubljana erreichte im Jahr 2015 durch entsprechende Maßnahmen Level 2 „Reduction“.

Seine Klimaberichterstattung bringt Fraport seit 2006 auch extern, im „Carbon Disclosure Project“ (CDP) (www.cdp.net), der weltweit führenden Klimareporting-Initiative der Finanzwirtschaft, ein. Diese analysiert Unternehmen und deren Strategien im Hinblick auf den Klimawandel und das CO₂-Reporting.

Detaillierte Beschreibung der Klimaschutzmaßnahmen von Fraport finden Sie in der [Umwelterklärung 2017](#), S. 18 ff.

Siehe auch [GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs](#).

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen, Faktoren und Rechenprogramme siehe [„Allgemeiner Managementansatz EN“](#).

[GRI 305-7 Stickstoffoxide \(NOx\), Schwefeloxide \(SOx\) und andere signifikante Luftemissionen](#)

Die Fraport AG emittiert pro Jahr circa 264 Tonnen NOx, 0,4 Tonnen Benzol und 9,3 Tonnen PM10.

Diese Daten sind aus den Planfeststellungsunterlagen abgeleitet. Die Datenermittlung war sehr aufwendig und kostspielig, sodass sie bislang nicht nochmals durchgeführt wurde. Andere Luftemissionen können wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit mit unseren Maßnahmen nicht beeinflussen und sind daher nicht wesentlich.

Da die Erhebungen von Kraftfahrzeug- und anderen Emissionen durch Abfertigungsprozesse an einem Flughafen sehr komplex und damit sehr aufwendig sind, werden diese an den Konzern-Flughäfen nicht durchgeführt.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen, Faktoren und Rechenprogramme siehe [„Allgemeiner Managementansatz EN“](#).

[AO5 Luftqualität](#)

Siehe [AO5 Luftqualität](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt und [GRI 305 Emissionen – Managementansatz](#).

GRI 306 Abwasser und Abfall 2016 – Managementansatz

Das bei der Fraport-Muttergesellschaft im Winter anfallende Niederschlagswasser ist bei Schneefall oder Frost mit biologisch abbaubaren Flugzeug- und Betriebsflächenenteisungsmitteln verunreinigt. Niederschlagswasser mit einem chemischen Sauerstoffbedarf (CSB) von mehr als 200 mg Sauerstoff pro Liter wird zurückgehalten und in Kläranlagen behandelt.

Leitgedanke des Fraport-Abfallmanagements ist es, nicht vermeidbare Abfälle so weit wie möglich zu recyceln oder zu verwerten. Am Flughafen Frankfurt wird nicht gefährlicher Abfall getrennt, unter anderem nach Papier, Pappe, Kartonage, Glas, Metalle, Kunststoff, Holz, Verpackungsabfällen (DSD) und gemischten Gewerbeabfällen. Die gesammelten Abfälle gehen entweder in Sortieranlagen, wo Störstoffe aussortiert und die gewonnenen Wertstoffe dem Recycling zugeführt werden oder in regionale Müllheizkraftwerke. Aus der Energie, die bei Verbrennung entsteht, wird Strom und Fernwärme gewonnen. Die bei Fraport anfallenden gefährlichen Abfälle werden ebenfalls getrennt gesammelt und, soweit möglich, einem Recycling zugeführt. Wo keine Recycling-Möglichkeit besteht, werden diese Abfälle unter anderem in hierfür zugelassenen Verbrennungsanlagen oder in chemisch-physikalischen Behandlungsanlagen entsorgt.

Durch das Abfallmanagement der Fraport-Muttergesellschaft wird die Entsorgung der circa 60 unterschiedlichen bei Fraport anfallenden Abfallarten sichergestellt. Fraport pflegt in diesem Zusammenhang enge Kontakte zu Behörden, Entsorgungsfirmen, zu anderen Unternehmen und zu Universitäten. Durch Benchmark-Aktivitäten mit anderen Abfallerzeugern werden neu gewonnene Erkenntnisse in die Praxis übernommen.

Siehe [GRI 306-1 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode](#) im Bereich der Kennzahlen/Umwelt.

Für weitere Informationen siehe [Umwelterklärung 2017](#), Organigramm S. 4, Abwasser S. 39 ff., Abfall S. 48 ff. (siehe www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen).

GRI 306-1 Abwassereinleitung

Siehe [GRI 306-1 Abwassereinleitung im Bereich Kennzahlen/Umwelt](#). Prozesswasser fällt bei der Fraport AG nicht an.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen, Faktoren und Rechenprogramme siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“.

GRI 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Siehe [GRI 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Eine Angabe von detaillierten Entsorgungsmethoden ist zurzeit nicht an allen Konzern-Standorten darstellbar.

GRI 306-3 Wesentliche Freisetzungen

Siehe [GRI 306-3 Wesentliche Freisetzungen](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Freisetzungen werden von der Muttergesellschaft und dem Flughafen Ljubljana berichtet.

AO6 Flächen- und Flugzeugenteisungsmittel

Am Flughafen Frankfurt ist N*ICE Aircraft Services & Support GmbH (N*ICE) für die Enteisung der Flugzeuge verantwortlich. Bei N*ICE handelt es sich um eine Beteiligungsgesellschaft. Die Gesellschaft ist nicht vollkonsolidiert. Die Fraport AG hält 52 % der Anteile, die Swissport France Holding SAS 48 %. Aufgrund der Relevanz wird erstmals in 2018 der Verbrauch von Flächen- und Flugzeugenteisungsmitteln von N*ICE zusätzlich dargestellt.

Zur Enteisierung der Flugzeuge setzt N*ICE am Flughafen Frankfurt ein Gemisch aus Propylenglykol und unterschiedlichen Anteilen von Wasser ein. Zur Enteisierung von Flugbetriebsflächen wird entsprechend der Witterungssituation dosiertes Kaliumformat eingesetzt. Beide Mittel sind in kurzer Zeit biologisch gut abbaubar und erfüllen strenge Umweltauforderungen. Enteisierungsmittelhaltiges Niederschlagswasser von entwässerten Flächen wird zurückgehalten und in den Kläranlagen behandelt.

Der Einsatz von Flugzeugenteisierungsmittel wird durch Erhöhung des Wasseranteils pro Flugzeugenteisierung um 20 % reduziert. Hierzu wird eine sogenannte NAD-Technologie (N*ICE Advanced Deicing System) angewendet. Sie zeichnet sich durch drei separate Tanks für Wasser, Typ I und Typ IV und den Einsatz zweier unabhängiger Proportional-Mix-Systeme aus, die einen genau auf die gegebenen Wetterbedingungen abgestimmten Einsatz von Enteisierungsmitteln erlauben. N*ICE entwickelte das Verfahren zur Umrüstung der Enteisierungsfahrzeuge in Kooperation mit dem entsprechenden Fahrzeughersteller. Derzeit existiert eine Flotte von 70 Enteisierungsfahrzeugen mit NAD-Technik, alle neu angeschafften Fahrzeuge werden ebenfalls mit der neuen Technik ausgerüstet.

Die Enteisierung der Flugbetriebsflächen am Flughafen Frankfurt erfolgt durch die Fraport-Muttergesellschaft. Entsprechend der Witterungssituation wird hierzu dosiertes Kaliumformat eingesetzt. Propylenglykol und Kaliumformat sind in kurzer Zeit biologisch gut abbaubar und erfüllen strenge Umweltauforderungen. Enteisierungsmittelhaltiges Niederschlagswasser entwässerter Flächen wird zurückgehalten und in den Kläranlagen behandelt.

Siehe [AO6 Flächen- und Flugzeugenteisierungsmittel](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

GRI 307 Umwelt-Compliance 2016

GRI 307-1 Sanktionen wegen Umweltverstößen

Es liegen bei der Fraport AG keine Verstöße gegen Rechtsvorschriften vor, die seitens der Behörden mit Bußgeldern oder nicht-monetären Strafen bewährt worden sind.

Intermodalität (Airport Operators Sector Disclosures)

Fraport zielt darauf ab, den Flughafen über die Vernetzung mit anderen Verkehrsträgern – auch Intermodalität genannt – für möglichst viele Passagiere und Beschäftigte bequem mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar zu machen. Zudem können Kurzstreckenflüge auf die Schiene verlegt werden. Die gezielte Vernetzung des Flughafens mit anderen Verkehrsträgern reicht bei Fraport bis in die 1970er-Jahre zurück. Seinerzeit wurde unter dem neu erbauten Terminal 1 der erste unterirdische Bahnhof an einem deutschen Flughafen eröffnet – der heutige Regionalbahnhof. Mit der Eröffnung des AIRail-Terminals im Jahr 1999 erfolgte die Anbindung an das nationale und internationale Fernverkehrsnetz der Deutschen Bahn. Um die Intermodalität des Flughafens weiterzuentwickeln, arbeiten wir eng mit anderen Verkehrsträgern zusammen. Unsere Beschäftigten erhalten ein kostenloses Job-Ticket zur Nutzung von Bus und Bahn im öffentlichen Nahverkehr.

Wir erheben jährlich den Anteil der Beschäftigten, die mit dem öffentlichen Verkehr zur Arbeit kommen sowie den Anteil der Originärpassagiere die für die An- beziehungsweise Abreise den öffentlichen Verkehr nutzen.

An unseren ausländischen Konzern-Flughäfen mit Mehrheitsbeteiligung erfolgt die Abwicklung des öffentlichen Verkehrs zu einem hohen Anteil über den Einsatz von Bussen.

Siehe „[Wesentliche Umweltauswirkungen von Transport und Verkehr](#)“ im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

Lärm (Airport Operators Sector Disclosures)

Flughäfen, die in der Nähe von Ballungsräumen liegen, bedeuten eine Belastung für viele Anwohner. An den Konzern-Flughäfen werden die Lärmschutzmaßnahmen entsprechend den nationalen Regelungen zum Lärmschutz sowie gegebenenfalls auf der Grundlage weitergehender lokaler Regelungen umgesetzt. Sie folgen der jeweiligen nationalen Gesetzgebung und haben entsprechend Monitoringsysteme implementiert. An den europäischen Konzern-Flughäfen sind gesetzlich festgelegte Lärmobergrenzen einzuhalten. Die Konzern-Gesellschaft Fraport Slovenija hat als freiwillige Lärmschutzmaßnahme ein Abflugverbot zwischen 0 Uhr und 6 Uhr für Abflüge in Richtung Šenčur und Kranj eingeführt. Zum Schutz der Anwohner in Burgas unterstützt die Konzern-Gesellschaft Twin Star unter anderem den Bau von Lärmschutzmauern. Der Flughafen Frankfurt ist im Konzern der Standort mit der weitaus größten Verkehrsmenge und mit den strengsten gesetzlichen Vorgaben. Deshalb wird im Folgenden der lokale Managementansatz beschrieben.

Fraport will an seinem Hauptstandort so lärmarm wie möglich wachsen. Daraus leitet sich für die Fraport AG ab, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus permanent auf Maßnahmen zur Minderung der Fluglärmbelastung hinzuwirken. Die Entwicklung der Fluglärmbelastung im Flughafenumfeld unterliegt einem kontinuierlichen Monitoring. Die Messauswertungen und die Ergebnisse von flächendeckenden Simulationsrechnungen werden regelmäßig an die Aufsichtsbehörde und die Fluglärmkommission (FLK) berichtet sowie auch öffentlich auf der Konzern-Homepage kommuniziert. Gemeinden, auf deren Gebiet sich Fraport-Fluglärmmessstellen befinden, erhalten auf Wunsch weitere detaillierte Auswertungen.

In zwei Gremien arbeitet die Fraport AG mit der vom Fluglärm betroffenen Region, den Vertretern der Landesregierung und weiteren Mitgliedern der Luftverkehrswirtschaft zusammen: Die FLK ist ein gesetzlich installiertes Gremium zur Beratung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (HMWEVW), der Deutschen Flugsicherung (DFS) und des Bundesaufsichtsamts für Flugsicherung. Die FLK berät die oben genannten Stellen zu Maßnahmen zum Schutz gegen Fluglärm und Luftverunreinigungen durch Flugzeugabgase.

Kernaufgabe des Forums Flughafen und Region (FFR), das der Hessischen Staatskanzlei zugeordnet ist, ist der Dialog zwischen der Region und der Luftverkehrswirtschaft sowie die Erörterung der Auswirkungen des Luftverkehrs mit besonderem Bezug auf den Flughafen Frankfurt und die Region Rhein-Main. Zum FFR gehört unter anderem die Expertengruppe „Aktiver Schallschutz“, die über Maßnahmen berät, die dazu beitragen können, den Fluglärm und die Betroffenheit im Flughafenumfeld zu reduzieren. Jüngstes Ergebnis der gemeinsamen Arbeit ist der aktualisierte „Frankfurter Fluglärm Index (FFI 2.0)“, ein Instrument zur Darstellung der Entwicklung des Fluglärms in der Region und zur vergleichenden Bewertung der aus Maßnahmen des aktiven Schallschutzes resultierenden Fluglärmwirkungen. Der Index wurde erstmals bei der Überprüfung alternativer Streckenführungen der Flugroute „AMTIX-kurz“ eingesetzt. Die insgesamt am besten bewertete alternative Streckenführung wurde daraufhin in die FLK eingebracht und der DFS für einen Probetrieb empfohlen.

Das Fraport Noise Monitoring „FRA.NoM“ bildet die kontinuierlich gemessenen Pegelwerte an den stationären Messanlagen ab und kennzeichnet die Fluggeräusche der letzten drei Monate. Zeitgleich werden die An- und Abflüge am Flughafen Frankfurt angezeigt. Mit dem ebenfalls online verfügbaren Informationssystem zum Fluglärmgeschehen „FRA.Map“ können Interessierte auf einer interaktiven Karte Informationen für ihren jeweiligen Stand- beziehungsweise Wohnort abrufen. Zudem zeigt das System die Anspruchsgebiete für Schallschutzmaßnahmen beziehungsweise Entschädigungszahlungen.

Bei den Maßnahmen zur Verringerung der Lärmbelastung ist grundsätzlich zwischen aktivem und passivem Schallschutz zu differenzieren. Beim aktiven Schallschutz wird der Lärm direkt an der Quelle beziehungsweise durch lärmindernde Betriebskonzepte und Start- beziehungsweise Landeverfahren reduziert. Zu diesen Maßnahmen gehört die Navigationseinrichtung „Ground Based Augmentation System“ (GBAS), mit der ein steilerer Anflugwinkel von 3,2 Grad für alle

Landebahnen ermöglicht wird. Mit dem sogenannten Lärmpausenmodell werden in den beiden Randstunden der Nacht einzelne Start- und Landebahnen wechselweise nicht genutzt, wodurch die sechsstündige nächtliche Ruhephase lokal um eine Stunde verlängert wird.

In den Sommermonaten 2019 kam es zu einem deutlichen Rückgang der Landungen nach 23 Uhr. Dies ist unter anderem auf zusätzliche Puffer in den Flugplänen am Flughafen Frankfurt zurückzuführen. Ebenso werden keine Starts mehr nach 22:40 Uhr geplant, um einen rechtzeitigen Start vor 23 Uhr sicherzustellen. Verspätete Starts nach 23 Uhr werden von der Luftaufsicht des HMWEVW in jedem Einzelfall geprüft und gegebenenfalls genehmigt, wenn die Verspätung außerhalb des Verantwortungsbereichs der Fluggesellschaft lag (zum Beispiel aufgrund von Wettereinflüssen). Darüber hinaus incentiviert die aktuelle Struktur der lärmabhängigen Entgelte als Teil der Flughafenentgelte den Einsatz von lärmarmem Fluggerät. Die Fraport AG erhebt für Starts und Landungen lärmabhängige Entgelte. Für Flugbewegungen in den Nachtrandstunden ist aktuell ein Lärmentgeltzuschlag von 50 % zu entrichten. In der Kernnacht ab 23 Uhr beträgt der Zuschlag 200 %, um verspätete Flugbewegungen unattraktiv zu gestalten. Im November 2019 hat das HMWEVW die von der Fraport AG beantragte Änderung der Flughafenentgeltordnung genehmigt. Ab 2020 werden die lärmbezogenen Entgelte insgesamt erhöht, wobei die Entgelte in den höheren Lärmkategorien stärker als in den niedrigen Lärmkategorien angehoben werden. Für die Finanzierung des passiven Schallschutzprogramms kommen separate Entgelte im Rahmen der Flughafenentgelte zur Anwendung.

Das 2017 eingeführte freiwillige Bündnis für eine Lärmobergrenze soll dazu beitragen, dass die Lärmbelastung am Tag am Flughafen Frankfurt trotz Bewegungswachstums nicht so stark ansteigt, wie es nach dem Planfeststellungsbeschluss zulässig wäre. Auf der Basis der Verkehrsmenge und Verkehrsstruktur der Planfeststellung für den sogenannten Ausbaufall ergeben sich Lärmkonturen mit Dauerschallpegeln von 55 dB(A) und 60 dB(A). Diese Konturen wurden pauschal um 1,8 dB(A) reduziert. Die Gesamtflächen innerhalb der jeweils verkleinerten Konturen definieren die Lärmobergrenze. Wenn diese überschritten werden, sind die Fraport AG und die Fluggesellschaften angehalten, Maßnahmen zur Lärmreduktion zu prüfen. Bei einer wiederholten Überschreitung steht es allen Beteiligten frei, Maßnahmen außerhalb des Bündnisses zu ergreifen. Aus dem 2019 von den Bündnispartnern gemeinsam erarbeiteten Monitoringbericht geht hervor, dass die Lärmobergrenze auch im Geschäftsjahr 2018 eingehalten worden ist. Dieses Ergebnis wird auch für die Überprüfung des Jahres 2019 erwartet.

Maßnahmen zum passiven Schallschutz haben das Ziel, durch bauliche Anpassungen den Lärmpegel im Gebäudeinneren zu mindern. Rund um den Flughafen Frankfurt hat die Fraport AG umfangreiche gesetzliche Verpflichtungen für Maßnahmen in rund 86.000 Haushalten. Ihre Anspruchsberechtigung ist über einen Lärmschutzbereich definiert, der von der hessischen Landesregierung nach den strengsten Regeln des Fluglärmsgesetzes festgelegt wurde. Diese Ansprüche werden von der Fraport AG in vollem Umfang erfüllt.

Im Februar 2012 hat die Landesregierung mit der Erklärung „Gemeinsam für die Region – Allianz für Lärmschutz 2012“ den betroffenen Anwohnern im Flughafenumfeld weitere, über den bisherigen Umfang hinausgehende Leistungen im Rahmen eines Regionalfonds zugesagt. Seit 1. Januar 2018 gilt das Regionallastenausgleichsgesetz, mit dem das Land Hessen für besonders stark von Fluglärm belastete Kommunen bis zum Jahr 2021 weitere 22,6 Mio € bereitstellt.

Im Bereich des passiven Schallschutzes bestanden zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2019 im Fraport-Konzern Rückstellungen in Höhe von 41,5 Mio € (siehe auch [Geschäftsbericht 2019](#), Konzern-Anhang Tz. 39 sowie Anhang zum Jahresabschluss der Fraport AG Tz. 30).

Wirbelschleppenvorsorge

In der direkten Nachbarschaft des Flughafens Frankfurt sind in der Vergangenheit wiederholt Schäden an Dächern aufgetreten, bei denen Wirbelschleppen von landenden Flugzeugen als Ursache nicht ausgeschlossen werden konnten. Daraufhin hat das HMWEVW am 10. Mai 2013 und am 26. Mai 2014 Planergänzungsbeschlüsse erlassen. Sie regeln die Anforderungen an die Sicherung der Dacheindeckungen von Gebäuden gegen wirbelschleppenbedingte Windböen und klären deren Voraussetzungen.

In den Beschlüssen hat das HMWEVW ein Gebiet mit rund 6.000 Gebäuden als Anspruchsgebiet festgelegt. Das Geschäftsjahr 2019 eingerechnet, wurden 3.477 Anträge auf Dachsicherung (Wirbelschleppenvorsorge) gestellt und bei bislang 3.073 Objekten vollständig abgeschlossen.

Über die Maßnahmenprogramme zum Schallschutz und zur Dachsicherung wird regelmäßig an den Vorstand Controlling und Finanzen berichtet. Darüber hinaus wird bei Bedarf über einzelne Sachverhalte dem Vorstand Operations direkt berichtet.

Im Bereich der Wirbelschleppenvorsorge bestanden zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2019 im Fraport-Konzern Rückstellungen in Höhe von 24,0 Mio € (siehe [Geschäftsbericht 2019](#), Konzern-Anhang, Tz. 39, S. 196).

Um die Anwohner bei der Ermittlung ihrer Ansprüche und der Antragstellung zu unterstützen, unterhält Fraport ein umfangreiches Informations- und Serviceangebot auf der Konzern-Homepage.

Die Themen rund um das Thema Lärm werden von der Stabsstelle „Umweltauswirkungen, Lärm und Luftschadstoffe“ (FTU-LL) bearbeitet und verantwortet, der dem strategischen Geschäftsbereich „Flugbetriebs- und Terminalmanagement, Unternehmenssicherheit“ zugeordnet ist.

Fraport Internetangebot zu Fluglärm und Schallschutz

Auf der Fraport-Homepage www.fraport.de/anwohner finden Besucher Antworten auf vielfältige Fragen zu Schallschutz, Fluglärm und Flugbetrieb und weitere Dialogmöglichkeiten. Die Seite bietet einen kompakten Überblick über die persönliche Fluglärmsituation am eigenen Wohnort, den Anwohnerschutz durch Leistungen des Fraport-Dachsicherungsprogramms und passiven Schallschutzprogramms sowie Informationen für Anwohner zu ihren Fluglärmfragen und -beschwerden.

Ergänzt wird diese Seite durch die interaktive Karte FRA Map, www.framap.fraport.de, wo Anwohner Informationen zu vielfältigen Themen in der Region rund um den Flughafen finden, wie monatliche Routen- und Bahnbelegungszahlen sowie jährliche Fluglärmkonturen. Außerdem weist FRA Map auf mögliche Ansprüche bezüglich baulichen Schallschutz oder Dachsicherung und zeigt die lärmmentlastende Auswirkung aktiver Schallschutzmaßnahmen in der Flughafen-Region.

Die Informationen lassen sich per Adresseingabe betroffenen-spezifisch fokussieren und kompakt in einem Bericht zusammenstellen, abrufbar unter dem direkten Link www.fraport.de/fluglaerminfo.

Aktuell erfasste Pegelwerte an den stationären Lärmmessstellen der Fraport AG und Flugspuren von An- und Abflügen am Flughafen Frankfurt finden Nutzer auf der Internetseite FRA NoM, Fraport Noise Monitoring, unter www.fraport.de/franom. Als Fluggeräusch gekennzeichnete Messereignisse sind auf FRA NoM bis zu drei Monate zurück abrufbar.

Die Historie der Ergebnisse der Fluglärmmessung, der Routenbelegungen oder der An- und Abflüge nach Betriebsrichtung des Start- und Landebahnensystems sowie umfassende Messberichte, veröffentlichen wir außerdem im Internet unter www.fraport.de/fluglaermessung.

Fluglärmbeschwerden und –anfragen

Fraport bietet Anwohnerinnen und Anwohnern des Flughafens bereits seit dem Jahr 2000 eine zentrale Anlaufstelle für Anfragen und Beschwerden zu den Themen:

- Fluglärm mit Lärmwerten und jährlichen Lärmkonturen
- Flugrouten, Strecken- und Bahnbelegungen
- Schallschutzmaßnahmen
- Fraport-Programme für baulichen Schallschutz und Dachsicherung
- Luftqualität

Telefonische Anfragen können an das Infofon gebührenfrei rund um die Uhr gerichtet werden; zwischen 0 und 5 Uhr können sie auf einem speziell dafür eingerichteten Sprachaufzeichnungssystem hinterlassen werden. Komplexe Anfragen werden zur Beantwortung an die Abteilung Nachbarschaftsdialog weitergegeben.

Der Nachbarschaftsdialog ist auch direkt per E-Mail oder Brief sowie auf der Fraport-Homepage über ein Kontaktformular eigens für Anfragen zu Fluglärm erreichbar.

Im Jahr 2019 haben sich 1.982 Anwohnerinnen und Anwohner mit Fragen und Beschwerden an Fraport gewandt, das sind 35 % weniger als im Vorjahr. Insgesamt sind 750.646 Fluglärmbeschwerden und -anfragen beim Nachbarschaftsdialog eingegangen. Auch hier ist ein Rückgang gegenüber Vorjahr zu verzeichnen (- 22 %). Nach wie vor werden die meisten Fluglärmbeschwerden (97 %) am Flughafen Frankfurt von wenigen Personen abgesetzt. Die Anzahl der Beschwerdeführer, die regelmäßig hohe Zahlen an automatisierten und standardisierten Reklamationen abgeschickt haben, macht nur 3 % der gesamten Beschwerden aus.

Die bis 2018 kommunizierte Beschwerdekategorie "Fluglärmbeschwerde mit Flugereignisbezug" ist vollständig weggefallen. Lärmbeschwerden werden nun in zwei Grobkategorien unterteilt: mit einem individuellen Anrainerbezug und standardisierte, weitgehend automatisierte Lärmbeschwerden.

Auf Basis einer Vereinbarung mit der Fluglärmkommission werden diese automatisierten und standardisierten Reklamationen nicht bearbeitet, da sie keine differenzierte Bewertung von Lärmbeschwerden ermöglichen, wie beispielsweise deren Bezug zu örtlichen Veränderungen im Flugverkehr. Sie werden daher nur statistisch erfasst und separat dargestellt.

Individuelle Lärmbeschwerden werden bei der Darstellung der Lärmbelastigung in der Region sowie für die Ermittlung und Weiterverfolgung von Bürgerhinweisen auf eventuelle Rechtsverstöße bezüglich Einzelflugbewegungen herangezogen.

Im Kennzahlen-Bereich veröffentlichen wir die Gesamtzahl der eingegangenen Meldungen wie auch die Zahl individuell erstellter Beschwerden und der Beschwerdeführer (siehe Abschnitt Kennzahlen Umwelt). Unter www.fraport.de/anwohner stellen wir zudem eine Übersicht der individuellen Anliegen von lärmbeeinträchtigten Anrainern, die sich an Fraport gewandt haben, bereit.

LOG-Lärmfläche

Siehe LOG-Lärmfläche im Bereich [Kennzahlen/Umwelt](#).

GRI 400: SOZIALES

Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

Allgemeiner Managementansatz LA

Die Fraport AG hat eine lange Tradition als sozial und partnerschaftlich orientiertes Unternehmen. Konzernweit wird das Ziel verfolgt, an allen Standorten und in allen Bereichen im Wettbewerb zu bestehen und so Arbeitsplätze mit fairen und gerechten Arbeitsbedingungen zu sichern. Das umfasst angemessene Löhne und Gehälter, aber auch Leistungen darüber hinaus. Fraport bietet eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, gute Arbeitsbedingungen auf der Basis von Tarifverträgen, berufliche und persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und eine ausgeprägte Unternehmensethik.

Das Dach für alle Selbstverpflichtungen und themenspezifischen Kodizes des Konzerns bildet die Fraport-Policy. Im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung hat Fraport sich zur Einhaltung international anerkannter Verhaltensstandards – wie sie in den Prinzipien des UN Global Compact, der OECD-Leitsätze und der ILO-Kernarbeitsnormen aufgeführt sind – verpflichtet. Sie sind im Verhaltenskodex veröffentlicht, der Mitarbeiter zur Einhaltung dieser grundlegenden Prinzipien verpflichtet.

Im Fraport-Konzern sind über 22.500 Mitarbeiter beschäftigt. Vor dem Hintergrund wachsender Herausforderungen, wie der zunehmenden internationalen Konkurrenz in der Luftverkehrsbranche sowie den steigenden Ansprüchen der Passagiere und Fluggesellschaften bei stetiger Ertragsorientierung, ist es das Ziel, die Personalstruktur so zu gestalten, dass diesem Wettbewerbsdruck standgehalten werden kann. Die persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Beschäftigten werden konzernweit durch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. So kann Fraport die hohe Qualität der Leistungen gewährleisten.

Der grundsätzlichen Bedeutung der Personalstrategie wird durch die drei bedeutsamsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren Mitarbeiterzufriedenheit, Frauen in Führungspositionen und Krankenquote jeweils in Deutschland Rechnung getragen. Der zuständige Vorstand Arbeitsdirektor wird über quartalsweise stattfindende Sitzungen mit den Personalverantwortlichen der Konzern-Gesellschaften am Standort Frankfurt unter anderem auch über die Entwicklung dieser Kennzahlen informiert.

Siehe auch [Geschäftsbericht 2019](#), „Arbeitnehmerbelange“, S. 93 ff.

GRI 401 Beschäftigung 2016 – Managementansatz

Ein Zeichen guter Arbeitsbedingungen ist eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit, die auch Bestandteil der Vorstandsvergütung ist (siehe auch [Geschäftsbericht 2019](#), Kapitel „Steuerung“ ab Seite 41, „Vergütungsbericht“ ab Seite 50 und „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ ab Seite 80).

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen werden von allen internationalen Konzern-Gesellschaften für die Steigerung der eigenen Mitarbeiterzufriedenheit verwendet. Auf Basis dessen hat die Konzern-Gesellschaft Twin Star in 2019 ein Maßnahmenpaket erarbeitet, das unter anderem in den Bereichen Kommunikation, Wertschätzung und Bezahlung einen Beitrag zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit leisten soll.

Bei der Fraport AG dienen die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung ebenfalls zur Identifikation von Verbesserungspotenzial und Ableitung von entsprechenden Maßnahmen. Sie werden vom Zentralbereich „Personalserviceleistungen“ dokumentiert, die Umsetzung kontrolliert und für die jeweiligen Bereiche oder deutschen Konzern-Gesellschaften aufbereitet. Im Einzelfall können die Maßnahmen und die damit zu erreichende Verbesserung in die Zielvereinbarung der Führungskraft aufgenommen werden.

Ein hohes Maß an Mitarbeiterzufriedenheit ist auch ein wertvoller Beitrag für die Gewinnung neuer und für die Bindung qualifizierter und motivierter Beschäftigter. Fraport hat eine Vielzahl von Maßnahmen und Initiativen ergriffen und weiterentwickelt, um den Personalbedarfen in den beschäftigungsintensiven Konzern-Gesellschaften gerecht zu werden. Dies gilt auch für die Gewinnung geeigneter Auszubildender für die insgesamt rund 30 Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge.

Die Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung fokussierten in 2019 mehrere Beschäftigtengruppen im Facility Management und bei den Facharbeitern, die für Betrieb und Instandhaltung der Gepäckförderanlage verantwortlich sind. Die Bindungsmaßnahmen folgen einem strukturierten Vorgehensplan. Kernelemente des Retention Managements sind einerseits sogenannte Stay-Interviews mit Mitarbeitern, die aufgrund ihrer betrieblichen Funktionen und ihrer soziodemografischen Daten eine hohe Vergleichbarkeit mit den Beschäftigten aufweisen, die das Unternehmen in der zurückliegenden Zeit verließen. Die Rückmeldungen aus diesen Gesprächen werden dahingehend analysiert, wie beeinflussbare Rahmenbedingungen der Arbeit, Führungsverhalten und betriebliche Leistungen zu einer grundsätzlich höheren Mitarbeiterzufriedenheit und damit einhergehend zu einer höheren Verbleibquote führen können. Die bisher gesammelten Erfahrungen werden sukzessive auf weitere Beschäftigtengruppen ausgeweitet.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber respektiert und fördert Fraport persönliche Unterschiedlichkeit und legt Wert darauf, dass sich dies im Umgang miteinander widerspiegelt. Vielfalt (Diversity) ist für Fraport ein wichtiges Ziel, das der Konzern im Rahmen seines Diversity-Managements systematisch angeht. Verschiedene kulturelle Hintergründe, Auslandserfahrung und Gender-Aspekte bereichern die Zusammenarbeit und fördern Innovation und Kreativität. So kann Fraport flexibel auf die sich wandelnden Anforderungen in den internationalen Märkten reagieren und davon profitieren. Ein deutliches Zeichen setzt Fraport konzernweit mit der im Juni 2019 gestarteten Kampagne „Respekt für Vielfalt – Ich, Du, Wir“. Im Rahmen einer Roadshow geht das Diversity-Team im Konzern in den Dialog. Ziel der Kampagne ist es, auf die Vielfältigkeit der Fraport-Beschäftigten aufmerksam zu machen und so Wertschätzung auszudrücken.

Bereits 2007 hat Fraport sich zur „Charta der Vielfalt“, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, bekannt. In der Konzern-Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten, Vielfalt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ wurden Grundsätze wie Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit festgelegt. Die Betriebsvereinbarung verankert neben expliziten Definitionen von Werten konkrete innerbetriebliche Regelungen und Strukturen. Organisatorisch ist Diversity als Stabsstelle mit entsprechenden Ressourcen dem Vorstand Arbeitsdirektor zugeordnet.

Um Talente zu identifizieren, zu gewinnen, zu fördern, zu entwickeln und bestmöglich im Unternehmen zu positionieren, wurde ein Talentmanagement-Prozess etabliert. Durch langfristige, systematische Entwicklung und Bindung talentierter Beschäftigter deckt die Fraport AG langfristig den Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern und trägt so zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit bei. Einen besonderen Schwerpunkt setzt die Fraport AG hierbei bei der Förderung von Frauen für Führungspositionen der Ebenen 1 und 2 unterhalb des Vorstands sowie der jeweiligen Geschäftsführungen der deutschen Konzern-Gesellschaften (siehe auch [Geschäftsbericht 2019](#), Kapitel „Steuerung“ ab Seite 41 und „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ ab Seite 50).

Fraport verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern, schon seit vielen Jahren. Alle Personalentwicklungsprozesse, die einen Einfluss auf die Erhöhung des Anteils haben, werden fokussiert behandelt. Dazu gehören die strategische Nachfolgeplanung über alle Führungsebenen ebenso wie das Talentmanagement mit dem Entwicklungs-Check-Führung und daraus abgeleitete individuelle Entwicklungsmaßnahmen. Zu den langjährigen Maßnahmen, die bereits Erfolge zeigen, zählen unter anderem das Cross-Mentoring-Programm, Coachingmaßnahmen im Rahmen der Weiterentwicklung von weiblichen Führungskräften sowie die individuelle Begleitung im Rahmen der Entwicklungsinitiative „GROW“ für das mittlere Management. Der Erfolg der Initiative wird unter anderem durch eine digitale Lernplattform gesichert. Dazu kommen Angebote wie die Möglichkeit zum Führen in Teilzeit im Rahmen einer Arbeitszeit von 80 oder 90 %. Zudem werden bei vakanten Stellen geeignete Kandidatinnen aktiv angesprochen und systematische Entwicklungs- und Karrierewege

aufgezeigt. Im Berichtszeitraum wurde unter anderem das Thema „Führen in Teilzeit“ aufgegriffen, um Frauen und Männer mit Führungsverantwortung zu stärken und zu ermutigen, über mögliche erfolgsentscheidende Aspekte von Führung in Teilzeit nachzudenken und diese umzusetzen.

Organisatorisch werden die Maßnahmen zur strategischen Nachfolgeplanung und die Betreuung von Führungskräften durch den Zentralbereich „Personal Führungskräfte In-/Ausland“, der dem Vorstand Retail und Real Estate zugeordnet ist, wahrgenommen. Das Talentmanagement, das sich vor allem um die Entwicklung potenzieller Führungskräfte kümmert, untersteht innerhalb des Zentralbereichs „Personalserviceleistungen“ der Fraport AG dem Vorstand Arbeitsdirektor.

Im Berichtszeitraum erhielt die Fraport AG keine Beschwerden von Beschäftigten oder von Lieferanten im Zusammenhang mit Arbeitspraktiken.

Siehe [Geschäftsbericht 2019](#), „Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber“, S. 93 ff.

Nachhaltigkeitsprogramm im [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 36 ff. und

[GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen](#)

[GRI 401-1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation](#)

Mit 8,9 % lag die Konzern-Fluktuationsquote – bezogen auf die Stammbeschäftigten ohne Saisonpersonal zum Bilanzstichtag – im vergangenen Geschäftsjahr über dem Wert des Vorjahres von 7,9 %. Die Veränderung ist vor allem auf verkehrsmengenbedingt höhere Eintritte in den Konzern-Gesellschaften FraSec und FraGround zurückzuführen.

Alle Tochtergesellschaften und Beteiligungen haben aufgrund ihres Geschäftsmodells beziehungsweise ihrer Geschäftstätigkeit zum Teil hohe Fluktuationsquoten. Die Gründe liegen in befristeten Arbeitsverträgen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen, Aufhebungsverträgen, Renteneintritten und Sterbefällen im laufenden Beschäftigungsverhältnis. Des Weiteren operieren sie zum Teil stark saisonal. Dies ist beispielsweise bei unserer Tochtergesellschaft Twin Star in Bulgarien der Fall. Andere Tochterunternehmen sind im Dienstleistungssektor vertreten, der im Allgemeinen stark von hoher Fluktuation betroffen ist. Hiervon sind insbesondere die FraGround GmbH sowie FraSec betroffen. Dort wird auch stark saisonal rekrutiert und befristet eingestellt.

Bei der Fraport-Muttergesellschaft lag die Fluktuationsquote 2019 bei 2,8 % (im Vorjahr: 3,6 %).

Siehe auch [GRI 401-1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation](#) im Bereich Kennzahlen Personal.

[GRI 401-2 Betriebliche Leistungen nur für Vollzeitbeschäftigte](#)

Der Flughafen Frankfurt wird als wesentlicher Geschäftsstandort definiert, da rund 88 % der Konzern-Beschäftigten dort angestellt sind.

Fraport bietet den Beschäftigten eine Reihe übertariflicher Leistungen. Betriebliche soziale Zusatzleistungen werden (gegebenenfalls anteilig nach dem Beschäftigungsumfang) allen Beschäftigten in gleicher Weise gewährt. Dies gilt – sofern nicht eine bestimmte Betriebszugehörigkeit Anspruchsvoraussetzung ist – auch unabhängig davon, ob es sich um ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt.

Auch die Konzern-Gesellschaften im In- und Ausland können übertarifliche Leistungen vorweisen. Ein Großteil übernimmt oder beteiligt sich an Zusatzversicherungen, fördert die Gesundheit ihrer Mitarbeiter, bietet Weiterbildungsmöglichkeiten an und leistet zusätzliche Unterstützung (Essenszuschuss, Bustransfer zur Arbeitsstätte, etc.).

Weiterführende Informationen:

https://www.jobs-fraport.de/content/Arbeitgeberzusatzleistungen/?locale=de_DE

Siehe [Geschäftsbericht 2019](#), Pensionsverpflichtungen, S. 183 f.

GRI 402 Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Verhältnis 2016 – Managementansatz

Siehe [Allgemeiner Managementansatz LA](#), [GRI 401 Beschäftigung](#), [GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen](#) und [GRI 102-41 Beschäftigte mit Tarifverträgen](#).

GRI 402-1 Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen

Fraport arbeitet eng und vertrauensvoll mit der Arbeitnehmervertretung zusammen. Der Betriebsrat ist bei Betriebsveränderungen laut Betriebsverfassungsgesetz rechtzeitig und umfassend zu informieren. Dies wurde im Rahmen von Kollektivvereinbarungen nicht präzisiert oder eingeschränkt. In der betrieblichen Praxis ist eine Ankündigungspflicht von drei Monaten üblich.

Im Betriebsrat der Muttergesellschaft fanden im Jahr 2019 insgesamt 43 Sitzungen statt (davon zwei Sondersitzungen), der Konzernbetriebsrat hat zwölf ordentliche und fünf Sondersitzungen abgehalten.

Wie in Frankfurt achtet Fraport das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Tarifverhandlungen auch an den internationalen Standorten mit wesentlicher Beteiligung. Wir bekennen uns zu offener und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit demokratisch legitimierten Arbeitnehmervertretungen und wirken dabei auf einen fairen Interessenausgleich hin.

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 – Managementansatz

Die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und damit die Produktivität der Beschäftigten langfristig zu erhalten, steht im Fokus des betrieblichen Gesundheitsmanagements des Fraport-Konzerns. Mit seinem präventiven Charakter trägt Fraport zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bei und beugt arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vor. Die Mitarbeiter werden regelmäßig über gesunderhaltende Maßnahmen und Verhaltensweisen informiert und ihre Arbeitsplätze im operativen und im administrativen Bereich ergonomisch gestaltet. Die Effektivität der Maßnahmen evaluiert Fraport unter anderem mit der kontinuierlichen Analyse der Krankenquote in den deutschen Konzern-Gesellschaften (siehe auch [Geschäftsbericht 2019](#), Kapitel „Steuerung“ ab Seite 41 und „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ ab Seite 80). Ziel ist es, die Krankenquote mittelfristig zu stabilisieren und langfristig zu senken.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Fraport AG initiiert vielfältige gesundheitsfördernde Aktionen und Maßnahmen mit verschiedenen Schwerpunkten. So wurde beispielsweise durch die Kooperation mit Fitnessstudios ein wohnortnahes Training für die Beschäftigten ermöglicht. Wer regelmäßig trainiert, wird mit einem Zuschuss zum Mitgliedsbeitrag belohnt. 2019 wurde die betriebliche Krankenzusatzversicherung um eine stationäre Komponente erweitert. Insgesamt wurden rund 2.500 Verträge von Beschäftigten und deren Angehörigen abgeschlossen. Mit einer Wertschätzungsaktion wurde insbesondere den operativen Beschäftigten für ihre Arbeit unter besonders belastenden Umständen (wie die Hitze in den Sommermonaten) mit Gutscheinen für Eis, Obst, Smoothies und Müsliriegel gedankt. Zusätzlich wurden 2019 mehrere Angebote von Hautkrebscreenings an verschiedenen Standorten auf dem Flughafengelände durchgeführt. Organisatorisch ist das Gesundheitsmanagement als Stabsstelle mit entsprechenden Ressourcen dem Vorstand Arbeitsdirektor zugeordnet.

Gute Präventionskultur bedeutet, dass neben dem Gesundheitsmanagement auch der Arbeitsschutz systematisch in die Prozesse und Strukturen des Unternehmens integriert ist. Die Stärkung der Eigenverantwortung aller Mitarbeiter sowie im

Besonderen der Führungskräfte hat oberste Priorität und unterstützt das Ziel, die Arbeitsunfälle konzernweit kontinuierlich zu reduzieren.

Die für die Fraport AG und die Konzern-Gesellschaften wesentlichen Grundlagen sind in der im August 2019 verabschiedeten Konzern-Richtlinie „Arbeitsschutz“ (Arbeitsschutzmanagementhandbuch) enthalten. Durch die Konzern-Richtlinie wird die Verbindlichkeit nochmals erhöht. Sie referenziert auf die Vorgaben der ISO 45001 und ersetzt das bisherige Arbeitsschutzmanagementsystem. Die hier definierten Grundlagen sind eigenverantwortlich durch die Geschäftsführer umzusetzen und durch unternehmensspezifische Regelungen in eigenen Regelwerken zu ergänzen. Für die Fraport AG und die deutschen Konzern-Gesellschaften ist diese Vorgabe unmittelbar gültig. Für die internationalen Konzern-Gesellschaften ist die Regelung unter Berücksichtigung der nationalen Gesetze weiterhin eine gewünschte Handlungsoption. An den Konzern-Flughäfen werden unter anderem Trainings und Monitorings zur Gefahrensensibilisierung für Beschäftigte, aber auch für die Einbindung der Führungskräfte durchgeführt.

Die Fraport AG hat gemäß Arbeitssicherheitsgesetz eine Stabsstelle Arbeitsschutz beim Vorstand Arbeitsdirektor implementiert, die die Unternehmensbereiche in der Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes berät und unterstützt. Das Occupational Safety Board (OSB) vertritt das Anliegen des Vorstands zur effektiven und wirksamen Organisation eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes für den Fraport-Konzern weltweit. Die Zusammenarbeit und der Erfahrungsaustausch ist im Occupational Health and Safety Managementsystem (OH&S-MS)-Board, das sich einmal jährlich konzernweit zusammenfindet, um die Managementbewertungen und den Sachstand zum Arbeitsschutz des abgelaufenen Jahres und die Ziele und Projekte für das laufende und das kommende Jahr zu diskutieren, organisiert. Die am Standort Frankfurt ansässigen Konzern-Gesellschaften nehmen darüber hinaus an einem vierteljährlich stattfindenden OH&S-MS-Sub-Board teil. Konzernübergreifende Aufgaben werden, um effizient und ressourcenschonend zu arbeiten, gemeinsam vorangetrieben.

Umfangreiche Maßnahmen zur Gewährleistung hoher Arbeitssicherheitsstandards am Standort Frankfurt sind unter anderem beim Umgang mit Gefahrstoffen, bei den Abfertigungsprozessen der Bodenverkehrsdienste, in der Instandhaltung, im innerbetrieblichen Transport und Verkehr sowie bei Baumaßnahmen im infrastrukturellen Bereich erforderlich. Neben arbeitsplatzspezifischen Grund- und Wiederholungsschulungen für alle Mitarbeiter werden für Beschäftigte mit fahrerischen Tätigkeiten spezielle Fahrsicherheitstrainings angeboten. Für Führungskräfte gibt es Arbeitsschutzseminare beispielsweise zur „Übertragung von Unternehmerpflichten“. Gezielte und zeitlich befristete Aktionen und Projekte sollen vor allem die Beschäftigten in den operativen Bereichen für sicheres Verhalten sensibilisieren. Mit dem Projekt „ZERO“ steht aktuell bis 2020 für einen Teil der Bodenverkehrsdienste ein weiteres Präventionsprojekt auf der Agenda. In dem Bereich, der für die Be- und Entladung der Flugzeuge sowie den innerbetrieblichen Transport verantwortlich ist, soll dabei der verhaltensbedingte Arbeitsschutz gestärkt werden.

Mit der zunehmenden Internationalisierung des Fraport-Konzerns wird die bisher berichtete, eher im deutschsprachigen Raum verwendete 1.000-Mann-Quote ersetzt durch den internationalen Standard, den sogenannten LTIF (Lost Time Injury Frequency). Diese berechnet sich nach der Anzahl der Arbeitsunfälle (ab dem ersten Ausfalltag) in Relation zu den geleisteten Arbeitsstunden (in Mio). Ziel ist ein Konzern-LTIF-Wert bis zum Jahr 2025 von kleiner gleich 22,5. Für das Jahr 2019 ergab sich ein LTIF-Wert von 25,0 im Vergleich zu 26,5 in 2018.

GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die für die Konzern-Gesellschaften wesentlichen Grundlagen sind in der im August 2019 verabschiedeten „Konzern-Richtlinie Arbeitsschutz, OH&S-Managementsystem (occupational health and safety) im Fraport Konzern“ enthalten. Durch die Konzern-Richtlinie wird die Verbindlichkeit nochmals erhöht. Sie referenziert auf die Vorgaben der ISO45001 und ersetzt das bisherige Arbeitsschutzmanagementsystem. Die hier definierten Grundlagen sind eigenverantwortlich durch die Geschäftsführer umzusetzen und durch unternehmensspezifische Regelungen in eigenen Regelwerken zu ergänzen. Für die Fraport AG und die

deutschen Konzern-Gesellschaften ist diese Vorgabe unmittelbar gültig. Für die internationalen Konzern-Gesellschaften ist die Regelung unter Berücksichtigung der nationalen Gesetze weiterhin eine gewünschte Handlungsoption.

Das auf freiwilliger Basis eingeführte Arbeitsschutzmanagementsystem bei der Fraport AG und im Konzern wird stets weiter entwickelt und optimiert. Das Arbeitsschutzmanagementsystem am Standort Frankfurt findet für alle Beschäftigten der Fraport AG, ihrer Tochtergesellschaften und Leiharbeitnehmer am Standort Frankfurt gleichermaßen Anwendung. Die Sicherstellung der Unfall- und Gefahrenverhütung bei Dritten und Externen wird durch Definition entsprechender Vertragsklauseln und durch Durchführung erforderlicher Sicherheitsunterweisungen geregelt.

Weiterführende Informationen:

<https://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung/auf-einen-blick/werte-und-kodizes/zertifikate.html>

GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Basis einer effizienten Präventionsarbeit zur Vermeidung von Arbeitsunfällen, Schadensereignissen oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ist die Erstellung und Beachtung der Gefährdungsbeurteilungen möglichst für alle Bereiche. Diese werden kontinuierlich auf Aktualität geprüft und bei Bedarf erweitert, wie zum Beispiel zur Analyse von psychischen Belastungen. Auch die Beschaffung und der Einsatz von richtigen Betriebsmitteln sowie die Gestaltung sicherer Infrastruktur sind wichtige Präventionsmaßnahmen. Zur Gefahrenidentifizierung und zur Risikobewertung werden regelmäßig Audits, Schulungen, Unterweisungen und Begehungen aller Arbeitsplätze durchgeführt.

Auf Konzernebene trägt der Konzernvorstand die Gesamtverantwortung des Arbeitsschutzmanagements und sorgt für dessen Aktualisierung und Weiterentwicklung. Zur operativen Wahrnehmung dieser Verantwortung bestellt er die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit Fraport Konzern.

Auf Unternehmensebene sind für die Organisation und Einhaltung des Arbeitsschutzes das jeweilige oberste Management und die nachgeordneten Führungskräfte in jeder Konzerngesellschaft verantwortlich. Das Management benennt hier auch einen verantwortlichen Ansprechpartner für den Arbeitsschutz, gegebenenfalls eine Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Durch unternehmensinterne Kontrollmechanismen wird die Qualität der Verfahren sichergestellt. Alle Verantwortlichen sind hierbei für die regelmäßige Durchführung von erforderlichen Dokumentationen, Reporting und Sicherheitsbegehungen verpflichtet.

Die hier erkannten Abweichungen oder Mängel werden mit den zuständigen Fachbereichen zeitnah bearbeitet und beseitigt. Bei Arbeitsunfällen mit erforderlichem Handlungsbedarf werden Unfallanalysegespräche durchgeführt. Zusammen mit der Arbeitsmedizin, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Verunfalltem werden Unfallverhütungsmaßnahmen erarbeitet und definiert. Größere Unfälle und gesundheitsgefährdende Potentiale werden zwecks Maßnahmenableitung und Kommunikation im Unternehmen auch in den Arbeitsschutzausschuss aufgenommen und erörtert.

Siehe auch

[GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Managementansatz](#)

GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

Die Arbeitsmedizin ist für die Betreuung und Beratung der Beschäftigten in allen Fragen des beruflichen Gesundheitsschutzes im Rahmen der spezifischen Untersuchungen zuständig.

Die Arbeitsmedizin ist zuständig für sämtliche Einstellungsuntersuchungen von Beschäftigten im Konzern am Standort Frankfurt. Im Rahmen dieser Untersuchungen wird die gesundheitliche Eignung eines Bewerbers für die geplante Tätigkeit und seine Einsatzfähigkeit unter den besonderen Arbeitsbedingungen des Flughafens festgestellt.

In Gefährdungsbeurteilungen werden unter Mitarbeit der Betriebsärzte alle Aspekte eines Arbeitsplatzes aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes differenziert beschrieben und daraus resultierende Schutzmaßnahmen, Schulungen und arbeitsmedizinische Vorsorge-Untersuchungen festgelegt. Beratungen der Führungskräfte durch die Arbeitsmedizin umfassen sowohl Themen der physischen wie psychischen Belastungen und Beanspruchungen.

Besondere Beratungen und Untersuchungen werden von Frankfurt aus auch für unsere Beschäftigten im Ausland durchgeführt.

Gleichzeitig unterstützt die Arbeitsmedizin beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement und berät umfassend bei Arbeitseinsätzen für leistungsgeminderte Mitarbeiter. Zur interdisziplinären Arbeit gehört beispielsweise auch die Beteiligung an Fragen zu Baumaßnahmen, der Möblierung und der Ausstattung mit persönlicher Schutzausrüstung. Dies gilt natürlich auch für die fachliche Beratung des Betriebsrates.

Die Arbeitsmedizin umfasst unter anderem die betriebsärztliche Betreuung nach §3 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbmedVV).

Umfassende und verständliche Informationen zum Leistungs- und Beratungsangebot erhalten die Beschäftigten über das Intranet („Skynet“), das Extranet („GalaxyNet“) sowie über Printprodukte, insbesondere themenspezifische Flyer.

Siehe auch „Datenschutz“ im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 92.

GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Beschäftigten der Fraport AG haben im Bereich der Arbeits- und Verkehrssicherheit die Möglichkeit, sich in Unternehmensprozesse einzubringen. Fraport betreibt in Frankfurt unterschiedliche, zum Teil paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzte Ausschüsse zu den Handlungsfeldern Arbeitsschutz und Verkehrssicherheit.

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) von Fraport befasst sich mit den operativen Fragen des Arbeitsschutzes in der Muttergesellschaft. Zu den ständigen Mitgliedern gehören Repräsentanten der Schwerbehindertenvertretung und Mitglieder des Betriebsrats, die leitende Betriebsärztin, die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Personalleiter für den Bereich Bodenverkehrsdienste und fünf ausgewählte Sicherheitsbeauftragte aus den Unternehmensbereichen. Zu spezifischen Fragen im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz werden im Einzelfall Experten von technischen Fachabteilungen und Sachkundige aus betroffenen Bereichen hinzugezogen. 2019 kam das Gremium dreimal unter dem Vorsitz des Arbeitsdirektors zusammen.

Auch im Konzern ist Fraport aktiv dabei, die Themenfelder rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz weiterzuentwickeln. Grundlage ist der im Jahr 2012 eingeführte Konzern-Arbeitsschutzausschuss (K-ASA). Aufgabe dieses Gremiums ist es, konzernweite Grundsatzentscheidungen zur Vereinheitlichung im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu treffen. So wurden hier beispielsweise die übergeordneten Arbeitsschutzziele für den Konzern abgestimmt. Feste Mitglieder sind die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, die leitende Betriebsärztin, die Konzernschwerbehindertenvertretung und der Konzernbetriebsrat sowie alle Geschäftsführungen der Mehrheitsbeteiligungen am Standort Frankfurt und der Vertreter der Abteilung Aquisitionen und Beteiligungen. Im Jahr 2019 traf sich der K-ASA zweimal. Dabei hatte ebenfalls der Arbeitsdirektor den Vorsitz.

Als weiteres Gremium betreibt Fraport am Standort Frankfurt einen Verkehrssicherheitsausschuss, der mindestens einmal monatlich zusammenkommt. Der Verkehrssicherheitsausschuss befasst sich im Betriebs- und Vorfeldbereich mit der Erhöhung der Verkehrssicherheit. Hierzu werden je nach Bedarf Vertreter der Fachabteilungen hinzugezogen. Das Gremium analysiert gemeldete Unfallereignisse oder spezielle Verkehrsproblematiken und richtet im Rahmen gutachterlicher Stellungnahmen Empfehlungen zur Verbesserung der jeweiligen Situation an die Unternehmensleitung.

Über die Verfahren und die Gremienarbeit in den Ausschüssen am Standort Frankfurt werden alle Beschäftigten inklusive Leiharbeitnehmer in den arbeits- und sicherheitstechnischen Unterweisungen informiert.

Zur Erweiterung sowie Optimierung der Kommunikation und des Infoaustausches finden am Standort FRA auch Plakataktionen statt. Mit dieser Art der Kommunikation werden insbesondere Beschäftigte der operativen Bereiche erreicht. Durch Aushänge an viel besuchten Orten, wie Kantinen oder Aufenthaltsräumen, wird auch so über wichtige Themen zur Sicherheit und Gesundheit informiert.

GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Schulungs- und Unterweisungskonzepte im Arbeits- und Gesundheitsschutz für Führungskräfte, Beschäftigte, Sicherheitsbeauftragte und Ersthelfer bilden einen Grundbaustein der Arbeitsschutzorganisation am Standort Frankfurt. Basierend auf den zu erstellenden Gefährdungsbeurteilungen werden diese Schulungs- und Unterweisungskonzepte stets weiterentwickelt. Aufgrund der Steigerungsraten in allen Abfertigungsbereichen wurden insbesondere die Schulungsunterlagen für operativ Beschäftigte mit Migrationshintergrund überarbeitet und in „einfacher Sprache“ zur Verfügung gestellt. Hierbei setzten wir auf eine sinnvolle Kombination aus elearning-gestützten Schulungen und Präsenzs Schulungen.

Neben arbeitsplatzspezifischen Grund- und Wiederholungsschulungen für alle Mitarbeiter, werden für Beschäftigte mit fahrerischen Tätigkeiten spezielle Fahrsicherheitstrainings angeboten. Für Führungskräfte gibt es Arbeitsschutzseminare beispielsweise zur „Übertragung von Unternehmerpflichten“. Gezielte und zeitlich befristete Aktionen und Projekte sollen vor allem die Beschäftigten in den operativen Bereichen für sicheres Verhalten sensibilisieren. Mit dem Projekt „ZERO“ steht aktuell bis 2020 für einen Teil der Bodenverkehrsdienste ein weiteres Präventionsprojekt auf der Agenda. In dem Bereich, der für die Be- und Entladung der Flugzeuge sowie den innerbetrieblichen Transport verantwortlich ist, soll dabei der verhaltensbedingte Arbeitsschutz gestärkt werden.

GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Um die Gesundheit aller Beschäftigten der Fraport AG sowie deren Tochterunternehmen zu erhalten und zu fördern, bietet das Fraport-Gesundheitsmanagement zahlreiche präventive und gesundheitsförderliche Maßnahmen am Standort Frankfurt an. Diese werden oft in Kooperation mit anderen Abteilungen, wie der Arbeitsmedizin oder dem Arbeitsschutz entwickelt und durchgeführt. Dabei werden sowohl zielgruppenspezifische als auch allgemeine Maßnahmen angeboten.

Umfassende und verständliche Informationen zu präventiven und gesundheitsfördernden Maßnahmen erhalten die Beschäftigten über das Intranet („Skynet“), das Extranet („GalaxyNet“) sowie über Printprodukte, insbesondere themenspezifische Flyer.

Siehe Dokument „Maßnahmen Fraport-Gesundheitsmanagement“ im Bereich Publikationen:

<https://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung/publikationen.html>

GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Am Standort FRA werden übergeordnete Präventionsmaßnahmen und Sicherheitsregularien in Grundsätzen, Richtlinien, Ordnungen und Regelwerken, wie Allgemeine Flughafenordnung, Terminalordnung oder Verkehrs- und Zulassungsregeln verankert (siehe <https://www.fraport.de/de/business-partner/services/safety-management-system--sms-.html>).

Baustellen bergen hohe Unfallrisiken. Aus diesem Grund erfordern Arbeitsschutzmaßnahmen nach wie vor die volle Aufmerksamkeit des Auftraggebers und der ausführenden Unternehmen. Der Bereich Arbeitsschutz berät alle Bauprojekte über ihre gesamte Laufzeit hinweg. Grundlage der Beratung ist neben der Hessischen Bauordnung (HBO) die allgemein verbindliche Baustellenverordnung. Die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinatoren des Bereichs überwachen ihre Einhaltung.

Arbeitsschutz auf Baustellen der Fraport AG

Gemäß der Baustellenverordnung (BaustellV) trägt der Bauherr eine umfassende Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf seiner Baustelle. Mit der BaustellV wurde die EU-Richtlinie 92/57 in nationales Recht umgesetzt. Der Arbeitsschutz der Fraport AG setzt die Elemente der BaustellV um. Hierzu zählen beispielweise das Einsetzen eines geeigneten Baustellensicherheitskoordinators (SiGeKo), oder das Ankündigen der Baumaßnahme bei der Arbeitsschutzbehörde.

Zu den Aufgaben des SiGeKo gehören u. a. die Beratung des Projektteams in der Planungsphase, die Erstellung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzplans (SiGe-Plan) sowie der Unterlage für spätere Arbeiten. Die Einweisung der beauftragten Firmen in den SiGe-Plan, die Durchführung von Baustellenbegehungen oder die Koordination von Arbeitssicherheitsthemen fallen in die Ausführungsphase.

Neu-, Umbau- und Sanierungsmaßnahmen leisten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung des Standortes, sie tragen maßgeblich dazu bei, dass Passagiere und Geschäftspartner den Flughafen sicher, komfortabel und gewinnbringend nutzen können.

Als Bauherr haben wir den Anspruch, aktiv Einfluss auf die Prozesse der beauftragten Firmen zu nehmen und so den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf unseren Baustellen positiv zu gestalten.

Kontrolle und Koordination der Arbeitssicherheit sind elementare Bestandteile unserer Philosophie. Denn trotz fortschreitender Technisierung sind Beschäftigte auf Baustellen nach wie vor erhöhten Belastungen und Risiken ausgesetzt. Insbesondere die sich ständig verändernden Witterungsverhältnisse, das Arbeiten in Zwangshaltungen, der Umgang mit schweren Maschinen und neuartigen Baustoffen führen zu erhöhten körperlichen Belastungen und können zu Unfällen führen.

Für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen zu sorgen ist komplex und erfordert Weitsicht. Von Beginn an müssen Bauherr, Koordinatoren und Auftragnehmer zusammenarbeiten, um zu verhindern, dass das Vorhaben von Störungen oder Unfällen betroffen wird. So vielfältig die Gefährdungen für Beschäftigte sind, müssen auch die Schutzmaßnahmen sein.

Hierzu zählen neben der Gestaltung der Sozialräume, wie z. B. der Aufenthalts-, Umkleide- und Sanitärräume, die Erstellung der projektspezifischen Gefährdungsbeurteilung sowie die in Folge abzuleitenden Abbruch-, Montage- oder Demontageanweisungen durch die Verantwortlichen.

Aufgrund dieser Teamarbeit haben sich trotz gesteigener Bauleistungen 2019 lediglich 12 (2018: 6) meldepflichtige Unfälle mit Ausfallzeiten von mehr als 3 Arbeitstagen ereignet. 2019 gab es keine Arbeitsunfälle mit Todesfolge auf Baustellen der Fraport AG. Die Unfallschwerpunkte bilden dabei die Stolper-/Sturzunfälle im Zusammenhang mit Leitern sowie Schnittverletzungen bei der Handhabung von Kleinmaschinen wie zum Beispiel Einhand-Winkelschleifern.

Die Fraport AG verfügt über ein lokales Arbeitsschutz-Netzwerk, die SiFRA-BAU. Einmal jährlich lädt der Arbeitsschutz die Netzwerkpartner ein. Die Tagesordnung beinhaltet Vorträge, Diskussionen sowie Themen- und Produktausstellungen zu aktuellen Arbeitsschutzthemen, die durch die Netzwerkpartner und externe Fachreferenten ausgestaltet werden. Das Netzwerk setzt sich aus Führungskräften von Fraport, Vertretern der Arbeitsschutzbehörden, Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften und Führungskräften und Sicherheitsfachkräften der am Flughafen Frankfurt tätigen Bau- und Instandhaltungsfirmen zusammen.

GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Die Unfallschwerpunkt bildeten 2019 Stolper-/Sturzunfälle im Zusammenhang mit Leitern sowie Schnittverletzungen bei der Handhabung von Kleinmaschinen wie zum Beispiel Einhand-Winkelschleifern.

Die Angaben zu Mitarbeitern, die keine Angestellten sind, deren Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert wird (Mitarbeiter von Auftragnehmern auf Baustellen von Fraport am Standort Frankfurt), kann nicht vollständig dargestellt werden, weil Fraport nicht über die erforderlichen Informationen verfügt, um daraus weitere Kennzahlen zu errechnen.

Die Erfassung, Untersuchung und Auswertung von Arbeitsunfällen erfolgt gemäß dem Deutschen Arbeitssicherheitsgesetz.

Eine Auflistung der arbeitsbedingten Verletzungen befindet sich unter [GRI 403-9](#) im Abschnitt Kennzahlen.

GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Es gibt keine Arbeitnehmer, die in betriebliche Tätigkeiten involviert sind, bei denen das Risiko besonders hoch ist, an einer bestimmten Krankheit zu erkranken oder bei denen viele Krankheitsfälle auftreten. Durch Organisation, Ausstattung, arbeitssicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Untersuchungen werden alle Maßnahmen für Schutz und Prävention getroffen.

Arbeitsbedingte Gefahren und Risiken werden arbeitsmedizinisch und arbeitssicherheitstechnisch in detaillierten Gefährdungsbeurteilungen erhoben und regelmäßig kontrolliert. Auf Grundlage dessen erfolgen Empfehlungen an den Arbeitgeber um somit arbeitsbedingte Erkrankungen präventiv zu vermeiden.

GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016 – Managementansatz

Personalentwicklung

Vor dem Hintergrund wachsender Herausforderungen, wie der internationalen Konkurrenz in der Luftverkehrsbranche sowie den Erwartungen unserer Passagiere und Airlines und stetiger Ertragsorientierung, ist es das Ziel, die persönlichen, fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen unserer Beschäftigten zu fördern. So können wir die hohe Qualität unserer Leistungen gewährleisten und auch langfristig attraktive Arbeitsplätze sichern.

Die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten kontinuierlich zu entwickeln, ist heute wesentlicher Bestandteil privaten und beruflichen Lebens. Die persönliche Lern- und Entwicklungsbereitschaft fördern wir als Unternehmen durch eine breite Palette an Trainings- und Qualifizierungsprogrammen in den Themenfeldern Sprachen, IT, Management und Führung, Kommunikation und fachlicher Weiterbildung. Durch individuelle Coachings unterstützen wir Beschäftigte, die eigene Fach- und Führungsrolle professionell wahrzunehmen. Mit neuen Lernformaten führen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schrittweise an die Herausforderungen und Möglichkeiten der Digitalisierung heran.

Für die externe Weiterbildung wurde eine Managed Training Services (MTS) Online-Dienstleistungsplattform implementiert. Ziele dieser MTS-Einführung waren neben einer deutlichen Effizienzsteigerung und Kosteneinsparung auch die Förderung der Themen Digitalisierung/Industrie 4.0.

Die Wünsche von Beschäftigten in Bezug auf die eigene persönliche Entwicklung innerhalb des Unternehmens nehmen wir ernst. Kontinuierliches Lernen und gegenseitiges Vertrauen prägen unsere Führungsarbeit. Wir versuchen, individuelle Weiterentwicklungsmaßnahmen zu ermöglichen – die Unternehmensziele immer im Blick. Für die Führung unserer Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter setzen wir Kreativität, Offenheit, Fairness und Interesse am einzelnen Menschen voraus. Nur so ergeben sich die idealen Rahmenbedingungen für einen vertrauensvollen Umgang miteinander und ein motivierendes Arbeitsklima.

Spezielle Zielgruppen und benannte Talente fördern wir durch längerfristige Entwicklungsprogramme, zum Beispiel den internen „Take Off Pool“, und durch verschiedene Mentoring-Programme in Kooperation mit Hochschulen und anderen Unternehmen.

Wir ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesetzlich anerkannte Fortbildungsmaßnahmen, zum Beispiel zu Fachwirten, Technikern und Meistern, und postgraduale Studiengänge an staatlichen Hochschulen. In vielen Fällen fördern wir auch berufsbegleitende MBA-Studiengänge im Interesse des Unternehmens durch Stipendien.

Angesichts des immer stärker werdenden Arbeitnehmermarktes und eines bereits deutlich spürbaren Fachkräftemangels gibt es im Fraport-Konzern keine umfangreichen oder gar überschüssigen Reserven von Fach- und Führungskräften. Auch die externe Bewerbungssituation ist angespannt, so dass für die Erreichung der Unternehmens- und Wachstumsziele vor allem auch interne Entwicklungsmaßnahmen erforderlich sind.

Interne Stellenwechsel und der zielgerichtete Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten dem Fraport Konzern vor diesem Hintergrund den größten Mehrwert. Talentsuche und Talentbindung spielen eine zentrale Rolle.

Unseren Beschäftigten stellen wir deshalb ein vielfältiges Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Indem wir sie fördern und im Rahmen des Talentmanagements und der strategischen Nachfolgeplanung systematisch auf die Übernahme verantwortungsvoller Positionen im Unternehmen vorbereiten, sorgen wir dafür, dass leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Fraport-Zukunft mitgestalten können.

Digitalisierung und neue Arbeitsformen bedingen eine Reihe neuer Schlüsselqualifikationen, denen wir uns seit 2018 verstärkt widmen. Diese sogenannten „Future Skills“ (Studie des Stifterverbands 2018) umfassen neben „klassischen Fähigkeiten“ wie Problemlösungsfähigkeit, Adaptionfähigkeit, Projektmanagement, Kreativität und unternehmerischem Handeln und Eigeninitiative vor allem „digitale Grundfähigkeiten“ wie das Nutzen gängiger Software, den sorgsamen, informierten Umgang mit Daten im Netz, das kritische Hinterfragen des eigenen digitalen Handelns, digitales Lernen, Kollaboration und agiles Arbeiten.

Implementiert wurden bereits erste Maßnahmen zur Stärkung der Selbstführung. Anders als in traditionellen, hierarchischen Strukturen, braucht es für die Arbeit in selbstorganisierten, agilen Teams die Kompetenz der Selbstführung jedes Einzelnen. Das ist für viele Kolleginnen und Kollegen noch ungewohnt und kann leicht in die Überforderung führen. Neben der bereichsübergreifenden Ausarbeitung neuer Führungsgrundsätze, die alle Führungskräfte ab 2019 in ihrem Alltag unterstützend begleiten, ergänzen wir das Portfolio des Fraport-Trainings.

2019 erfolgten „Mindful Leadership“-Angebote in der Fach- und Führungskräfteentwicklung für die Führungsebenen 4 und 5, um geeignete Maßnahmen zur besseren Selbstwahrnehmung, Selbstregulation, Achtsamkeit und Selbstführung anbieten zu können um zugleich den auf den obersten Führungsebenen bereits angestoßenen Veränderungsprozess zu unterstützen.

Das externe Weiterbildungsbudget der Fraport-Muttergesellschaft betrug 2019 3,8 Mio €.

Die vorbeschriebenen Maßnahmen zur Personalentwicklung beziehen sich auf die Fraport-Muttergesellschaft. Offenes Seminarangebot und Talentmanagement wird auch Konzern-Gesellschaften am Standort Frankfurt angeboten. Auslandsbeteiligungen werden punktuell und anlassbezogen unterstützt.

Siehe auch https://www.jobs-fraport.de/content/Qualifizierung-und-Entwicklung/?locale=de_DE

Ausbildung

Die Berufsausbildung hat in unserem Unternehmen eine über fünfzigjährige Tradition. Als einer der größten Ausbildungsbetriebe in der Region bietet Fraport jährlich mindestens 110 jungen Menschen eine Chance für den Berufseinstieg in einem von insgesamt über dreißig Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen. Hinzu kommen zwei Sonderprogramme zur Berufsausbildungsvorbereitung nach § 68 Berufsbildungsgesetz.

Ziel der beruflichen Erstausbildung ist der Erwerb staatlich anerkannter Ausbildungs- oder Studienabschlüsse.

Das Ausbildungsangebot unseres Unternehmens orientiert sich grundsätzlich am Bedarf der Bereiche und Konzerngesellschaften. Für alle Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge, die Zielbereichen eindeutig zuzuordnen sind, wird jährlich eine Bedarfsabstimmung durchgeführt.

Das Angebot wird ständig weiterentwickelt. Die Berufsausbildung leistet so einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des mittelfristigen Bedarfs an qualifizierten Nachwuchskräften und trägt damit auch zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Fraport-Konzerns bei.

In der Facheinheit Berufsbildung der Fraport-Muttergesellschaft sind insgesamt 17 Personen beschäftigt, 13 dieser Mitarbeiter sind Ausbildungsverantwortliche beziehungsweise Programmleiter für die Berufsvorbereitungsprogramme und steuern alle Ausbildungsprozesse von der Rekrutierung bis zur Abschlussprüfung und werden hierbei von rund 400 nebenamtlichen Ausbildern und Lehrbeauftragten unterstützt. Jährlich investieren wir rund zehn Millionen Euro in die Ausbildung junger Menschen.

Im Bereich der beruflichen Bildung steht Fraport auch weiterhin vor großen Herausforderungen. Der prognostizierte Rückgang der Schulentlassenen im Zeitraum bis 2025, der ungebrochene Trend zur Aufnahme eines Studiums sowie die Integration von jungen Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen noch nicht über alle Voraussetzungen für einen Direkteinstieg in die Berufsausbildung verfügen, erfordern weitere Anstrengungen und innovative Wege. Hiervon sind die technischen Ausbildungsberufe in besonderem Maße betroffen. Fraport wird sich deshalb verstärkt in der Berufsorientierung engagieren und Eltern und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen im Prozess der Berufswahlentscheidung unterstützen. Auch die Bindung ausgebildeter junger Menschen an das Unternehmen bekommt einen immer höheren Stellenwert. Auch deshalb hat der Vorstand unseres Unternehmens bereits im Herbst 2017 beschlossen, die Ausgebildeten in technischen Ausbildungsberufen bei fachlicher und persönlicher Eignung unbefristet zu übernehmen. Im Sommer 2018 hat das Unternehmen vor dem Hintergrund des aus dem demografischen Wandel resultierenden Fachkräftemangels und der zunehmenden Austritte bei uns ausgebildeter junger Beschäftigter mit dem Betriebsrat eine Vergütungsregelung abgeschlossen. Damit erhalten die im eigenen Unternehmen ausgebildeten jungen Fachkräfte eine über die tarifvertraglichen Regelungen hinausgehende Vergütung.

Als einer der größten Arbeitgeber in Hessen setzt die Fraport AG mit zwei Berufsvorbereitungsprogrammen einen Schwerpunkt bei der beruflichen Integration junger Menschen. Mit dem Berufsvorbereitungsprogramm „Startklar“ bereiten wir Bewerber, die noch nicht alle Kriterien für den direkten Einstieg erfüllen, auf eine technische Berufsausbildung bei Fraport vor. Die achtmonatige Maßnahme wird in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Frankfurt am Main sowie der Pittler ProRegion Berufsausbildung GmbH in Langen durchgeführt.

Mit dem von Fraport initiierten gemeinsamen Qualifizierungsprojekt Frankfurter Unternehmen und weiterer Institutionen zur beruflichen Integration junger Flüchtlinge („BIFF“) leisten wir seit dem Jahr 2016 einen wichtigen Beitrag zur beruflichen und sozialen Integration und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung. Das Programm dient der Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung, der Verbesserung der Sprachkenntnisse und beinhaltet auch die Vermittlung grundsätzlicher Werte unseres Gesellschaftssystems als wesentlichem Baustein für die Integration in Arbeit und Gesellschaft. Alle Beteiligten wollen die Kooperation über das Jahr 2020 hinaus fortsetzen und wegen der aktuell rückläufigen Zahl geflüchteter Menschen auf weitere

Zielgruppen mit Förderbedarf ausweiten. Kooperationspartner bei dieser Maßnahme sind die Gesellschaft für Jugendbeschäftigung (gjb) e. V. sowie die Pittler ProRegion Berufsausbildung GmbH in Langen.

Rund 60 % der Teilnehmenden haben die Programme erfolgreich abgeschlossen und begannen eine Berufsausbildung oder haben diese bereits erfolgreich abgeschlossen und sind als Facharbeiter tätig.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt weiterhin eine große Herausforderung dar und betrifft alle Ausbildungsaktivitäten. Im Rahmen des Projekts „Berufsbilder der Zukunft“ wurden die notwendigen Kompetenzen der zukünftigen Facharbeiter im technischen Bereich mit den Fachbereichen abgestimmt. Die erhobenen Kompetenzen wurden mit den Anforderungen aus den Ausbildungsverordnungen und den Prüfungsanforderungen in Einklang gebracht und bei der Ausbildungsplanung berücksichtigt. Neu geschaffene und geänderte Ausbildungsmodule werden mit den Ausbildungsjahrgängen 2019 und 2020 erstmalig durchgeführt und anschließend evaluiert. Die Erhebung der notwendigen Zukunftskompetenzen wird in regelmäßigen Abständen mit den Fachbereichen durchgeführt. Auch kaufmännische Ausbildungsberufe sollen anhand der Erhebung untersucht werden. Mit einer Pilotgruppe technischer Auszubildender wollen wir außerdem den pädagogisch-didaktischen Mehrwert eines Einsatzes von Tablets in der Ausbildung untersuchen und bewerten. Hierzu sind Tablets angeschafft worden, die nun sukzessive in den Ausbildungsalltag der Auszubildenden integriert werden. Ziel ist, einen konsistenten und medienbruchfreien Lernerfolg zu erzielen, der der Lebenswelt und der Mediennutzung von jungen Menschen gerecht wird. Somit präsentiert sich Fraport als Ausbildungsunternehmen mit zeitgemäßer Ausstattung und nachhaltigen Lernmethoden.

Zwischen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertretung besteht Einvernehmen darüber, dass es wichtiger denn je ist, jungen Menschen neben den berufsfachlichen Qualifikationen eine grundlegende Werteorientierung mitzugeben und sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Hierzu gehört auch, das Verständnis für gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Entwicklungen zu fördern und das soziale und demokratische Bewusstsein der Auszubildenden zu festigen. Diese Aktivitäten sind integraler Bestandteil der Berufsausbildung.

Die Evaluierung unserer bisherigen Aktivitäten zur politischen Bildung haben wir abgeschlossen und im Jahr 2019 mit der Umsetzung des modifizierten Konzepts begonnen. Partner sind hier die zur Gesellschaft für politische Bildung e. V. gehörende Akademie Frankenwarte in Würzburg und die Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt. Mit beiden Organisationen haben wir Vereinbarungen über die Zusammenarbeit bei der „Wertebildung“ unserer Auszubildenden abgeschlossen haben. Auszubildende des Einstellungsjahrgangs 2019 haben das eintägige Seminar „Demokratieprofis am Werk“ der Bildungsstätte Anne Frank bereits besucht. Die Akademie Frankenwarte bietet 2020 erneut zwei dreitägige Seminarveranstaltungen zu politischen Themen an, deren Auswahl auf dem Votum der Auszubildenden basiert. Die Teilnahme an diesen Seminaren ist freiwillig.

Mit der Stiftung ProRegion unterstützt Fraport seit 20 Jahren finanziell die Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ins Berufsleben. Neben Projekten zur beruflichen und sozialen Integration von jungen Geflüchteten werden kontinuierlich Projekte zur Berufsorientierung und Kompetenzfeststellung in allgemeinbildenden Schulen gefördert. Da die Stiftung lediglich fördernd tätig ist, ist sie auf die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit bewährten Trägern der Jugendberufsbildung angewiesen. Dazu gehören die in Frankfurt ansässige Gesellschaft für Jugendbeschäftigung e.V., der Evangelische Verein für Jugendsozialarbeit, der Verein für Kultur und Bildung e.V. sowie das Berufsbildungswerk Südhessen in Karben.

Weiterführende Informationen:

https://www.jobs-fraport.de/content/Schuelerinnen-und-Schueler/?locale=de_DE

https://www.jobs-fraport.de/content/Sonderprogramme/?locale=de_DE

GRI 404-1 Aus- und Weiterbildungszeit pro Beschäftigte

Siehe GRI 404-1 Aus- und Weiterbildungszeit pro Beschäftigte im Bereich Kennzahlen/Personal.

GRI 404-3 Anteil Beschäftigte mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung

Siehe GRI 404-3 Anteil Beschäftigte mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung im Bereich Kennzahlen/Personal.

GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit 2016 – Managementansatz

Fraport steht für Vielfalt. Dies lässt sich besonders gut beim Blick auf die Vielfalt der Passagiere, Gäste und Beschäftigten am Flughafen ablesen. Von 22.577 Gesamtbeschäftigten in Deutschland haben 5.273 Mitarbeiter keinen deutschen Pass. Den größten Anteil davon machen türkischstämmige Mitarbeiter (1.957) aus, gefolgt von italienisch- (428), griechisch- (367) und kroatischstämmigen (242) Mitarbeitern.

Nicht nur die Vielzahl an Nationen, die sich am Flughafen begegnen, ist bemerkenswert, auch die religiösen und kulturellen Hintergründe der Menschen, die die Flughafen-Terminals nutzen und am Flughafen beschäftigt sind, gibt es an kaum einem anderen Ort in dieser Ausprägung. Eine Vielzahl von Andachts- und Gebetsräumen und der Raum der Stille werden sowohl von Passagieren und Gästen des Flughafens wie von Beschäftigten genutzt. Fluggäste finden ein solch breites Angebot an keinem anderen Flughafen der Welt. Beschäftigte sind dankbar, dass in der Nähe des Arbeitsplatzes Möglichkeiten für Gebet, Besinnung und Einkehr bestehen.

Wenn viele Menschen reisen, entstehen auch Situationen, in denen Hilfe notwendig wird. Der kirchliche Sozialdienst für Passagiere am Flughafen Frankfurt unterstützt Reisende, die in Schwierigkeiten geraten sind. Die Gründe hierfür sind vielfältig. So kann es sein, dass ein Visum ausgelaufen ist, dass Dokumente oder Geld gestohlen wurden und Passagiere am Flughafen stranden. Es gibt auch Reisende, die psychisch angeschlagen sind und sich dann hilfesuchend an den Sozialdienst wenden. Fraport unterstützt die Aktivitäten der Einrichtung der Diakonie finanziell und personell.

Seit 2017 existiert bei Fraport ein Diversity Board – Lenkungsausschuss Diversity. Geleitet wird dieser Lenkungsausschuss von der Diversity-Beauftragten und hat die Aufgabe, die Diversity-Strategie umzusetzen und die Einhaltung der Diversity-Ziele sicherzustellen. Im Lenkungsausschuss sind Führungskräfte aus dem Kreis der Leitungsteams der Geschäfts-, Service- und der Zentralbereiche vertreten.

Zugleich wurde der Diversity-Steuerkreis (Diversity Council) gegründet, der die Aufgabe hat, die Diversity-Strategie sowie die Ziele und Maßnahmen fachlich und bereichsspezifisch zu unterstützen. Der Diversity-Steuerkreis setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der unterschiedlichen Arbeitsbereiche von Fraport zusammen.

Beim Lenkungsausschuss und Steuerkreis Diversity handelt es sich um Gremien der Fraport-Muttergesellschaft und ihrer Bereiche.

Aktivitäten des Diversity-Managements am Standort Frankfurt (Auswahl):

Ein Schwerpunkt des Diversity-Managements lag im Berichtsjahr in der Umsetzung der konzeptionellen Ziele, die Fraport an ein erfolgreiches Diversity-Management knüpft. Ein wichtiges Element dabei ist der Steuerkreis Diversity, der im vergangenen Jahr an vier Terminen tagte. Von zentraler Bedeutung ist dabei einerseits, bereichsspezifische Belange besser kennenzulernen, andererseits die Bedeutung von Vielfalt im Unternehmen sichtbar zu machen.

Ein deutliches Zeichen setzt Fraport konzernweit mit der im Juni 2019 gestarteten Kampagne „Respekt für Vielfalt – Ich, Du, Wir“. Im Rahmen einer Roadshow geht das Diversity-Team im Konzern in den Dialog. Ziel der Kampagne ist es, auf die Vielfältigkeit der Fraport-Beschäftigten aufmerksam zu machen und so Wertschätzung auszudrücken.

Diese Kommunikationskampagne setzt sich aus drei Säulen zusammen, den Plakatmotiven, dem Film sowie der Roadshow. Freiwillige Botschafterinnen und Botschafter im Konzern werben für die Themen Generationen, Gender, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Handicap und sexuelle Orientierung.

Beschäftigte, die sich mit der Vorbereitung auf den Übergang in Altersteilzeit oder Rente auseinandersetzen wollen, erhalten in einem eintägigen Workshop mit halbtägigem Refresher die Möglichkeit zur Reflexion. Sie lernen, ihre psychischen und physischen Ressourcen noch besser zu nutzen.

Für die Zielgruppe der über 60-Jährigen fand auch im Jahr 2019 das Seminar „Ankunft“ statt, das von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erneut gut angenommen wurde. Dieses Angebot hat das Ziel, die langjährig Beschäftigten zu motivieren und sie im Übergang zur Altersteilzeit oder Rente psychisch und physisch zu unterstützen. Dieses Seminar soll aufgrund der guten Resonanz fortgesetzt werden und zweimal im Jahr innerhalb der Arbeitszeit stattfinden..

Zur Weiterentwicklung der Vereinbarkeitskultur wurden die Ergebnisse der Befragung von Beschäftigten und deren Führungskräften zu Erfahrungen mit Teleworking sowie die sich daraus ableitenden Maßnahmen im zurückliegenden Jahr ausführlich kommuniziert. Workshops mit Führungskräften zum Austausch der Erfahrungen und zur Weiterentwicklung passender Instrumente in den bereichsspezifisch unterschiedlich betroffenen Teams werden auch weiterhin angeboten.

Gesellschaftliche Veränderungen wirken sich auch auf die Anforderungen der Beschäftigten und die Unternehmenskultur bei Fraport aus. So konnte festgestellt werden, dass die Teilnahme am Netzwerkaustausch des Fraport- Väternetzwerkes erheblich gestiegen ist. Rund 100 Personen tauschen sich regelmäßig zu Themen rund um Vaterschaft und Work-Life-Balance aus. Gemeinsam mit der Väter GmbH fand ein intensiver Austausch statt, bei dem auch weitere zahlreiche Vertreter weiterer regionaler und überregionaler Arbeitgeber beteiligt waren.

Religiöse Feste und Traditionen werden ebenso gewürdigt. So bot Fraport sowohl Flugreisenden wie Beschäftigten auch 2019 wieder ein dreißigtägiges Fastenbrechen am Flughafen an, bei dem im Rahmen des sogenannten „Iftar“ Speisen und Getränke kostenfrei gereicht wurden. Die Inanspruchnahme solcher Angebote ist in den letzten Jahren stetig gewachsen.

Seit 2018 arbeiten nunmehr zwei Sozialarbeiterinnen der Diakonie Frankfurt am Flughafen mit Wohnsitzlosen, die sich am Flughafen Frankfurt aufhalten. Die aufsuchende Sozialarbeit versucht, diesen Menschen zu helfen und ihnen die Rückkehr zum normalen Leben zu ermöglichen. Seit 2016 arbeitet Fraport auch in diesem Bereich erfolgreich mit dem Diakonischen Werk zusammen. Seither konnten rund 50 Personen außerhalb des Flughafens einen neuen Lebensmittelpunkt finden.

Menschen mit Behinderung

Die Integration von Menschen mit gesundheitlichen und körperlichen Einschränkungen in alle Beschäftigungsbereiche des Unternehmens wurde 2006 in der Integrationsvereinbarung der Fraport-Muttergesellschaft als Ziel festgeschrieben. Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle behinderten Menschen im Anerkennungsverfahren gemäß § 69 SGB IX und für – alle Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 und Gleichgestellte, die in einem Arbeitsverhältnis zu Fraport stehen.

Wir bieten Beschäftigten mit Behinderungen oder Einschränkungen dieselben Chancen zum Aufstieg und zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten wie allen anderen. Der benannte Personenkreis wird seitens aller am Entwicklungsprozess Beteiligten in Bezug auf die Erlangung geeigneter Arbeitsstellen unterstützt. Da Qualifikation entscheidend für die Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz ist, müssen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alle Möglichkeiten der Qualifizierung offen stehen. Fraport sieht die Fertigkeiten und Fähigkeiten der einzelnen Beschäftigten; kennt aber ebenso die individuellen Leistungseinschränkungen. Auswirkungen dieser Einschränkungen werden in einem offenen Dialog zwischen Schwerbehindertenvertretung, Arbeitgeber und dem behinderten Menschen besprochen und einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt. Dabei wird seitens Fraport auch auf Dritte zurückgegriffen, wie zum Beispiel den Integrationsfachdienst, die Agentur für Arbeit oder auch das Integrationsamt.

Fraport wirkt darauf hin, dass die Inhalte der Integrationsvereinbarung bei den Tochtergesellschaften in Deutschland Berücksichtigung finden.

Der Anteil von Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung lag bei der Fraport-Muttergesellschaft bei 13,3 % (im Vorjahr: 13,1 %). Diese Werte liegen – wie auch in den Jahren zuvor – deutlich über den in Deutschland gesetzlich geforderten fünf Prozent. Im Konzern lag die Quote bei 7,9 Prozent (im Vorjahr: 7,7 %).

Siehe auch [GRI 401 Beschäftigung – Managementansatz](#).

GRI 405-1 Zusammensetzung Beschäftigte

Siehe [GRI 405-1 Zusammensetzung Beschäftigte](#) im Kapitel Kennzahlen/Personal.

GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts von Männern und Frauen

Als international ausgerichtetes Unternehmen fördert Fraport die Vielfalt in seiner Belegschaft und handelt nach dem Prinzip der Gleichheit und lehnt jede Form der Diskriminierung ab.

Als wesentlicher Geschäftsstandort wird der Flughafen Frankfurt definiert, da rund 88 % der Konzern-Beschäftigten auf diesen Standort entfallen.

Gemäß den üblichen Strukturen von Tarifverträgen, insbesondere auch verankert im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, werden bei der Bewertung von Tätigkeiten keine geschlechterspezifischen Kriterien herangezogen, sondern Kriterien wie zum Beispiel Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung, Schwierigkeit der Tätigkeit oder Führungsverantwortung. Dabei wird ausschließlich der Arbeitsplatz bewertet, nicht die Person, die ihn besetzt. Außerdem erfolgt die Bewertung einer Stelle in der Regel bevor diese Stelle ausgeschrieben wird.

Zur Überprüfung der tatsächlichen Gehaltsdaten von weiblichen und männlichen Beschäftigten erfolgte im Jahr 2013 eine Teilnahme an der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderten Logib-D-Beratung. Nach Erhebung und Analyse der Strukturdaten wurde der Fraport AG zu Beginn des Jahres 2014 attestiert, dass das Unternehmen die Entgeltgleichheit zu einem strategisch herausragenden Thema gemacht hat und eine Vorbildfunktion einnimmt.

Darüber hinaus ist 2017 das sogenannte „Entgelttransparenzgesetz“ in Deutschland in Kraft getreten. Dieses Gesetz fördert die Transparenz von Entgelten und Entgeltregelungen. Eine wichtige Rolle kommt dabei der Stärkung von Tarifbindung und Sozialpartnerschaft zu. Das Gesetz sieht ab 2018 einen Auskunftsanspruch vor, mittels dessen sich Beschäftigte über den statistischen Entgelt-Median der Beschäftigten des anderen Geschlechts aus ihrer Entgeltgruppe informieren können.

Siehe auch Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fraport AG unter

<https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/unternehmensfuehrung/compliance.html>.

Menschenrechte

Allgemeiner Managementansatz HR

Fraport steht für die konsequente Achtung der Menschenrechte. Fraport bekennt sich deswegen auch zu internationalen Verhaltenskodizes, insbesondere den Prinzipien des UN Global Compact, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der International Labor Organization.

Die Achtung der Menschenrechte ist im konzernweit verbindlichen Verhaltenskodex verankert: Fraport hat sich darin verpflichtet, das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Konzern zu achten, den legitimierten Arbeitnehmervertretungen eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit anzubieten und nach einem fairen konzernweiten Interessenausgleich zu streben. Fraport lehnt danach jegliche Form von Zwangs- oder Kinderarbeit ab und steht dafür ein, dass die Rechte von Kindern und Jugendlichen geachtet werden.

Als international ausgerichtetes Unternehmen fördert Fraport die Vielfalt in der Belegschaft und verfolgt das Ziel, jede Form der Diskriminierung zu unterbinden. Das Prinzip der gegenseitigen Wertschätzung ist ein wesentlicher Bestandteil der Fraport-Wertekultur: Fraport steht für einen fairen, respektvollen und partnerschaftlichen Umgang miteinander.

Die gleiche Erwartungshaltung im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte hat Fraport gegenüber Geschäftspartnern – diese Anforderungen sind im Lieferantenkodex festgehalten. Die Fraport-Geschäftspartner werden darin verpflichtet, auf eine konsequente Verbreitung und Beachtung dieser Standards auch bei allen weiteren an der Leistungserbringung beteiligten Unternehmen, wie Nachunternehmer, hinzuwirken.

Ein wichtiges Instrument zur Vorbeugung und Aufdeckung von Verstößen gegen Menschenrechte ist das zertifizierte elektronische Hinweisgebersystem, das weltweit genutzt wird und frei über einen Internetlink zugänglich ist. Darüber hinaus können sich Beschäftigte in Deutschland bei Bedarf an die von der Fraport AG mandatierte externe Ombudsperson sowie die interne Vertrauensperson wenden.

Die Konzern-Gesellschaften setzen zusätzlich eigene spezifische Maßnahmen zur Sicherstellung der Menschenrechte um. Im Rahmen großer Finanzierungsprojekte werden zum Beispiel Regelungen zur Arbeitszeit und Beschwerdemechanismen, die unter anderem auch von Fremdkapitalgebern verlangt werden, implementiert. Der Planungs- und Bauauftrag für das Bauprogramm an den 14 griechischen Regionalflyerflughäfen verpflichtet beispielsweise den Generalunternehmer zum umfassenden Schutz der Menschenrechte. Verstöße gegen die Vereinbarungen stellen eine Vertragsverletzung dar und können bis zur Kündigung des Vertrages führen. In regelmäßigen Besuchen der Baustellen wird die Einhaltung der vertraglichen Vereinbarungen überprüft.

Die Konzern-Gesellschaft Lima erfüllt die Standards der IFC Environmental Health & Safety Guidelines und ist zur Einhaltung der Anforderungen aus der Umweltverträglichkeitsstudie des Landes Peru („Environmental Impact Study for the Expansion Program of the AIJCH“) verpflichtet. Zudem wird sich die Gesellschaft zu den „Äquator-Prinzipien“, einem Regelwerk von Banken zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards im Bereich der Projektfinanzierungen, bekennen. Die Einhaltung der Prinzipien ist eine Voraussetzung für die Finanzierung und wird auch in die vertraglichen Vereinbarungen eingehen.

Die Konzern-Gesellschaften Fortaleza und Porto Alegre haben neben der Einführung des elektronischen Hinweisgebersystems im Jahr 2018 ein Treffen implementiert, das anlassbezogen stattfindet und bei dem eingegangene Hinweise vorgestellt und das weitere Vorgehen besprochen wird. Im Rahmen der Durchführung des Ausbauprogramms ist die Konzern-Gesellschaft Porto Alegre nach dem Konzessionsvertrag verpflichtet, die Umsiedlung von gut 900 Familien zu veranlassen. Erste Maßnahmen zur Umsetzung der Umsiedlung wurden bereits eingeleitet. Die Umsiedlung selbst erfolgt nach einem strukturierten und in Brasilien etablierten Prozess. Durch die enge Kooperation mit den zuständigen Behörden der Stadtverwaltung und der Landesregierung

ist die strikte Einhaltung der lokalen Gesetzgebung garantiert. Die betroffenen Familien werden durch die Konzern-Gesellschaft Porto Alegre entschädigt.

Menschenrechtsverstöße können über die bestehenden Hinweisgeber-Meldewege gemeldet werden. Über die organisatorischen Konzepte zur Identifikation, Meldung und Berichterstattung von Auffälligkeiten ist sichergestellt, dass der Vorstand unmittelbare Kenntnis über erkannte Fälle von Menschenrechtsverletzungen sowie über relevante eingegangene Hinweise dazu erlangt.

Im Berichtszeitraum erfolgten bei der Fraport AG und den Beteiligungen keine Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechten, die durch formale, organisatorische Beschwerdemechanismen eingereicht wurden.

Siehe auch [GRI 102-16 Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen](#).

GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016 – Managementansatz

Als weltoffenes, international ausgerichtetes Unternehmen weiß Fraport die Vielfalt seiner Beschäftigten zu schätzen. Vielfalt bereichert die Zusammenarbeit und befördert Innovation und Kreativität. Deshalb ist Vielfalt, englisch „Diversity“, für Fraport ein strategisches Thema, das der Konzern im Rahmen seines Diversity-Managements systematisch angeht. Wir respektieren und fördern persönliche Unterschiedlichkeit und legen Wert darauf, dass sich dies im Umgang miteinander widerspiegelt. In der Konzernbetriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten, Vielfalt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ wurden die hierfür maßgeblichen Grundsätze wie Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit für den Fraport-Konzern konkretisiert.

Siehe auch [Allgemeiner Managementansatz HR](#) und [Allgemeiner Managementansatz LA](#).

GRI 406-1 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum erfolgte am Standort Frankfurt eine Klage mit Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Hierbei ging es um Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung bei einem Auswahlverfahren. Die erste Instanz hat die Fraport AG in 2019 gewonnen, gegen das Urteil wurde Berufung eingelegt.

GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen 2016 – Managementansatz

Die Achtung der Menschenrechte ist im konzernweit verbindlichen Verhaltenskodex verankert: Fraport hat sich darin verpflichtet, das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Konzern zu achten, den legitimierten Arbeitnehmervertretungen eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit anzubieten und nach einem fairen konzernweiten Interessenausgleich zu streben.

Weiterführende Informationen:

[GRI 102-16 Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen](#)

[GRI 102-41 Beschäftigte mit Tarifverträgen](#).

[GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte](#).

GRI 407-1 Standorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Im Berichtszeitraum wird bei keiner Geschäftstätigkeit und keinem wesentlichen Lieferant davon ausgegangen, dass die freie Ausübung der Rechte der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gefährdet ist.

Lieferanten aus Ländern mit einem erhöhten Risiko werden gesondert geprüft. 2019 haben wir keinerlei Aufträge an Unternehmen in Länder mit erhöhtem Risiko vergeben.

Siehe auch [GRI 102-9 Lieferkette](#), [GRI 102-16 Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen](#) sowie [GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte](#).

GRI 408 Kinderarbeit 2016

GRI 408-1 Standorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

Im Berichtszeitraum wird bei keiner Geschäftstätigkeit und keinem wesentlichen Lieferant davon ausgegangen, dass ein erhebliches Risiko für Fälle von Kinderarbeit besteht.

Siehe auch [GRI 102-9 Lieferkette](#), [GRI 102-16 Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen](#) sowie [GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte](#).

GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016

GRI 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Im Berichtszeitraum wird bei keiner Geschäftstätigkeit und keinem wesentlichen Lieferant davon ausgegangen, dass ein erhebliches Risiko für Fälle von Zwangsarbeit besteht.

Siehe auch [GRI 102-9 Lieferkette](#), [GRI 102-16 Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen](#) sowie [GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte](#).

GRI 410 Sicherheitspraktiken 2016 – Managementansatz

Sicherheit ist die wesentliche Voraussetzung für den Luftverkehr, das gilt für den Passagier- und den Frachtverkehr gleichermaßen. Daher hat das Sicherheitsmanagement für Fraport schon immer höchste Priorität.

Alle Länder, in denen Fraport aktiv ist, gehören der International Civil Aviation Organization (ICAO) an und haben sich vertraglich dazu verpflichtet, deren Sicherheitsstandards und -empfehlungen für Verkehrsflughäfen zu befolgen. Im Unterschied zu den meisten ICAO-Mitgliedsstaaten ordnet das deutsche Recht die Durchführung von Passagier- und Gepäckkontrollen staatlichen Stellen zu, während dies im Ausland in der Regel Aufgabe der Flughäfen ist.

IT-Sicherheit

Alle wichtigen Geschäfts- und Betriebsabläufe bei Fraport werden durch IT-Systeme und -Komponenten unterstützt. Grundsätzlich existiert durch ständig neue technologische Entwicklungen und die weltweit gewachsene Gefahr von Cyberattacken ein latentes Risikopotenzial für IT-Systeme. Mit einem aktiven und vorbeugenden IT-Sicherheitsmanagement trägt Fraport dieser Situation Rechnung. Das Ziel ist der Schutz der IT-Systeme und Daten vor Ausfall, Manipulation und unerwünschter Veröffentlichung. Diese sind grundsätzlich redundant ausgelegt und in räumlich getrennten Standorten untergebracht. Die Risiken aus dem Bereich IT-Sicherheit sind im Risikomanagementsystem enthalten. In der IT-Security-Policy und den IT-Sicherheitsrichtlinien werden die Anforderungen an die IT-Sicherheit unternehmensweit vorgegeben und die Einhaltung regelmäßig durch die Interne Revision, das IT-Sicherheitsmanagement oder externe Berater überprüft (siehe auch [Geschäftsbericht 2019](#), Kapitel „Risiko- und Chancenbericht“ ab Seite).

Die Konzern-Gesellschaften außerhalb von Frankfurt verwenden eine eigene IT-Infrastruktur, die sie entsprechend den Konzern-IT-Sicherheitsrichtlinien schützen. Die IT-Systeme der Konzern-Gesellschaften am Standort Frankfurt sowie die SAP-Systeme von Fraport Greece sind grundsätzlich in die Technik der Fraport AG integriert und werden dort betreut. Ausnahmen in diesem Zusammenhang sind nur mit Genehmigung des Vorstands möglich. Bei der Fraport AG ist ein eigener Bereich für die IT-Sicherheit innerhalb des Servicebereichs „Informations- und Kommunikationsdienstleistungen“ zuständig. Seine Aufgaben sind unter anderem die fortlaufende Identifizierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erfüllung hoher Sicherheitsstandards.

Im Rahmen eines Arbeitskreises innerhalb des Bundesverbands der Deutschen Luftverkehrswirtschaft entwickelt die Fraport AG gemeinsam mit anderen Flughafenbetreibern, der Deutschen Lufthansa und der Deutschen Flugsicherung die Sicherheitsstandards der Branche weiter. Die Basis dafür sind die neuen Anforderungen des IT-Sicherheitsgesetzes für kritische Infrastrukturen (KRITIS). Das Ziel ist, durch die Selektion von Sicherheitsmaßnahmen, die Zuordnung der Maßnahmen zu vordefinierten Vertrauensleveln und die gegenseitige Prüfung, einen hohen Sicherheitsstandard innerhalb der Luftverkehrsbranche zu etablieren. Die geforderten Nachweise zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben aus dem IT-Sicherheitsgesetz wurden von der Fraport AG fristgerecht bei den zuständigen Behörden eingereicht. Die Erarbeitung eines Branchenstandards für den Luftverkehr ist zusätzlich in Überarbeitung.

Aktuell wird die Einführung eines einheitlichen Tools für alle Prozesse der IT-Security inklusive der Dokumentation geplant. Darüber hinaus koordiniert der Bereich die Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Externe für eine hohe Security-Awareness. Der IT-Sicherheitsbeauftragte der Fraport AG berichtet wöchentlich an den Chief Information Officer, alle zwei Monate auch im IT-Management-Board. Der Stand der IT-Sicherheit ist darüber hinaus Teil des jährlichen Managementreports für die Qualitätsmanagement-Zertifizierung ISO 9001. Ein eigenes Kennzahlensystem gibt jederzeit Auskunft über den Status von IT-Sicherheitsmaßnahmen, aufgegliedert nach Security- und Compliance-Aspekten. Die sich daraus ergebende Gesamtnote wird regelmäßig an den Vorstand berichtet.

Im Jahr 2019 hat die Fraport AG erneut eine Vielzahl von Projekten umgesetzt, um der wachsenden Gefährdung durch die Informationstechnologie adäquat begegnen zu können. Zudem wurden neue Anforderungen aus dem IT-Sicherheitsgesetz wie die Meldepflicht von Vorfällen und die unabhängige Auditierung des Sicherheitslevels umgesetzt.

Flughafensicherheit

Was im Deutschen mit dem Begriff „Sicherheit“ beschrieben wird, umfasst in der Fachsprache zwei unterschiedliche, aber miteinander verzahnte Aufgabenbereiche: Mit „Safety“ ist die betriebliche Sicherheit des gesamten Flugbetriebs und des Flughafengeländes gemeint. „Security“ ist im Sinne der Abwehr von terroristischen Gefahren und des Schutzes der zivilen Luftfahrt zu verstehen. Ziel ist die Gewährleistung der Sicherheit aller Personen an den Fraport-Flughäfen. Zu den entsprechenden Maßnahmen gehören Passagier-, Gepäck- und Frachtkontrollen sowie die Überprüfung der Zugangskontrolle von Flughafenbeschäftigten und Lieferanten. Es finden zum Informationsaustausch regelmäßige Treffen mit Fluggesellschaften, Sicherheitsdienstleistern und Behörden im wöchentlichen oder monatlichen Rhythmus statt.

An den internationalen Konzern-Flughäfen gelten die Sicherheitsanforderungen des jeweiligen Landes sowie internationale Standards zum Safety- und Securitymanagement. Die Erfüllung und Einhaltung dieser Anforderungen liegt in der Verantwortung des lokalen Managements der jeweiligen Konzern-Gesellschaften und umfasst unter anderem die Einrichtung und Pflege eines Safetymanagement-Systems und die Durchführung von Zutrittskontrollen vor dem Betreten des Sicherheitsbereichs.

Safety und Security sind im täglichen Betrieb von zentraler Bedeutung und spielen bereits bei der Planung neuer Terminals sowie luft- und landseitiger Infrastrukturen an den Konzern-Flughäfen eine wichtige Rolle. Die Fraport AG unterstützt die Konzern-Gesellschaften bei der Planung und Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen und schult anlassbezogen die Beschäftigten, beispielsweise im Rahmen von Safety- und Security-Workshops vor Ort und in Frankfurt. Im Rahmen von fachspezifischen

Exchange-Events findet zudem ein regelmäßiger Austausch zwischen den Konzern-Gesellschaften zum Thema der Flughafensicherheit statt.

Safety

Das Safetymanagement-System (SMS) hat zum Ziel, Personen- und Sachschäden an Flugzeugen, Fahrzeugen oder der Infrastruktur durch Unfälle und technische Defekte zu vermeiden. So müssen beispielsweise alle Personen mit Zugang zu den Flugbetriebsflächen (Vorfeld und Rollfeld) eine SMS-Schulung absolvieren, bevor sie die Flugbetriebsflächen betreten dürfen.

Am Flughafen Frankfurt ist die Fraport AG aufgrund von europäischen gesetzlichen Verordnungen verpflichtet, ein SMS zu betreiben. Mit dem SMS werden sicherheitsrelevante Ereignisse erfasst und bewertet sowie mögliche Schwachstellen aufgezeigt. Es richtet sich an alle Organisationen und Personen mit Zugang zu den Flugbetriebsflächen des Flughafens Frankfurt. Der EASA-Safety-Manager folgt den Vorgaben der European Aviation Safety Agency (EASA) und hat ein direktes Vortragsrecht an den Vorstand.

Als zentrale Melde- und Alarmierungsstelle für sicherheitsrelevante Angelegenheiten betreibt die Fraport AG am Flughafen Frankfurt eine Sicherheitsleitstelle, die bei Bedarf das Notfall- und Krisenmanagement aktiviert. Die Flughafenfeuerwehr, die medizinischen Dienste, der Rettungsdienst und die Sicherheitsdienste koordinieren dann den Einsatz vor Ort. Im „Emergency Response and Information Center“ (ERIC) nimmt ein Krisenstab seine Arbeit auf. Er koordiniert und veranlasst alle Maßnahmen, die über die Schaden- und Gefahrenabwehr an der Schadenstelle hinaus ein abgestimmtes Vorgehen erforderlich machen. Das Care Team und das ERIC Support Team wurden im Geschäftsjahr 2019 unter dem Dachbegriff Fraport Emergency Team (F.E.T.) zusammengeführt. Bei Bedarf wird das „Fraport Emergency Team“, bestehend aus freiwilligen Mitarbeitern der Fraport AG und der Konzern-Gesellschaften am Standort Frankfurt, aktiviert, das sich vor Ort um Fluggäste, Abholer und Angehörige kümmert, den Krisenstab organisatorisch unterstützt oder eine sogenannte „Notfallinformationszentrale“ besetzt, um telefonische Anfragen zu bedienen.

Die Notfallplanung für den Flughafen Frankfurt „FRA Not“ dokumentiert, welche Vorbereitungen für verschiedene Notfallszenarien getroffen wurden, und definiert Verfahren, um die Auswirkungen zu minimieren.

Um den Umgang mit Notfällen und anderen sicherheitsrelevanten Szenarien zu trainieren, sind regelmäßige Übungen unter der Verantwortung der jeweiligen Flughafen-Betreibergesellschaft an den Flughäfen international durch die ICAO und die EASA vorgeschrieben. Solche Übungen haben keine Auswirkungen auf den Flugbetrieb. Die Ergebnisse dienen der Fort- und Weiterbildung.

Security

Sowohl die internationalen als auch die europäischen Vorschriften enthalten Vorgaben über die bauliche Gestaltung der Flughafeninfrastruktur zum Zwecke der Abwehr von Angriffen auf die Sicherheit des Luftverkehrs. Ziel der Sicherheitsmaßnahmen an Flughäfen ist es, Angriffe, wie Sabotageakte oder terroristische Aktivitäten, zu verhindern.

In Deutschland regelt das Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG) die Passagier- und Gepäckkontrollen, die Zutrittskontrollen zu den luftseitigen Bereichen sowie die Sicherung des Betriebsgeländes, die zu der unmittelbaren Verantwortung des Flughafenbetreibers gehören. Am Flughafen Frankfurt führen derzeit sowohl Beschäftigte der Fraport AG als auch Beschäftigte der Konzern-Gesellschaft FraSec und anderer privater Sicherheitsdienstleister im Auftrag der Bundespolizei Luftsicherheitskontrollen durch.

Die Fraport AG entwickelt im Einvernehmen mit den zuständigen Behörden eigenverantwortlich Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des hohen Sicherheitsstandards. Im Jahr 2019 wurden in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut die Testläufe zur autonomen Zaunkontrolle fortgeführt, die Auswertungen dazu laufen noch. Die Security-Awareness-Kampagne aus

2018 wurde weiterverfolgt und um den Aspekt von Safety-Themen erweitert. So fanden im Oktober sogenannte „Sicherheitstage“ statt, bei denen die Flughafen-Beschäftigten mit Ständen, Testimonials und Impulsvorträgen über sicherheitsrelevante Themen informiert wurden. Hier waren unter anderem die Airport Security, die Sicherheitsleitstelle, der Flughafenbrandschutz sowie der Rettungsdienst beteiligt. Zwei Erklärfilme zur Sensibilisierung hinsichtlich sicherheitsrelevanter Themen wurden produziert.

GRI 410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und –verfahren geschult wurde

Die Aus- und Weiterbildung des gesamten Sicherheitspersonals erfolgen konzernweit gemäß behördlichen und internen Vorgaben. Am Standort Frankfurt gelten die Schulungsanforderungen sowohl für das Sicherheitspersonal der Fraport AG als auch für das von der Konzern-Gesellschaft FraSec. Die Konzern-Gesellschaft FraSec führt die Zutritts- und Zufahrtskontrollen sowie die Personen- und Warenkontrollen beim Zutritt zu den sensiblen Teilen des Sicherheitsbereichs im Auftrag der Fraport AG durch.

GRI 411 Rechte der indigenen Bevölkerung 2016

GRI 411-1 Verletzung der Rechte von Ureinwohnern

Fraport respektiert die Rechte von Ureinwohnern. Im Berichtszeitraum gab es keinerlei Vorfälle, die die Rechte von Ureinwohnern betreffen.

GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016 – Managementansatz

Siehe Allgemeiner Managementansatz HR.

Das Ziel zum Thema Menschenrechte ist im Programm unter dem Handlungsfeld „Corporate Governance und Compliance“ subsumiert. Alle beherrschten Konzern-Gesellschaften werden zur Umsetzung der Konzernrichtlinie zum Compliance-Managementsystem verpflichtet. Wesentlicher Bestandteil der Konzern-Richtlinie ist der Verhaltenskodex für Mitarbeiter, der verbindlich umzusetzen ist. Die Achtung der Menschenrechte ist dort verankert. Die Festlegung von Leistungskennzahlen zu Corporate Governance und Compliance entfällt, da das Thema „Corporate Governance und Compliance“ grundlegende Voraussetzung für unsere Geschäftstätigkeit und in Regelprozesse integriert ist.

Siehe Nachhaltigkeitsprogramm im Nachhaltigkeitsbericht 2019, S. 36 ff. und Verhaltenskodex für Mitarbeiter, Abschnitt „Menschenrechte“, S. 14)

GRI 412-1 Geschäftstätigkeiten, die Gegenstand einer Bewertung hinsichtlich Menschenrechten und Folgenabschätzung waren

Im Berichtszeitraum war keine der Beteiligungen Gegenstand einer Bewertung und/oder Folgenabschätzung hinsichtlich Menschenrechten.

GRI 412-3 Investitionsvereinbarungen und -verträge mit Menschenrechtsklauseln

Im Geschäftsjahr 2019 wurden keine wesentlichen Investitionsvereinbarungen mit neuen Organisationen zum Abschluss gebracht. Jedoch erhöhte Fraport seine Anteile an der Lima Airport Partners S.R.L. durch einen Zukauf um +10,0 % auf nun 80,01 %.

Im Rahmen großer Finanzierungsprojekte werden zum Beispiel Regelungen zur Arbeitszeit und Beschwerdemechanismen, die zum Teil auch von Fremdkapitalgebern verlangt werden, implementiert (siehe Allgemeiner Managementansatz HR).

Maßgebliche Faktoren für die Auswahl unserer Zulieferer sind unter anderem die Vergabegrundsätze auf Basis von § 97 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) der Bundesrepublik Deutschland.

- > Wettbewerbsgrundsatz (möglichst vielen Bietern ist in einem formalisierten Verfahren die Gelegenheit zu geben, ihre Leistung anzubieten)
- > Transparenzgrundsatz (allen Bietern sind die gleichen Informationen zur Verfügung zu stellen; in einem laufenden Vergabeverfahren darf die gewählte Verfahrensart nicht geändert werden)
- > Gleichheitsgrundsatz/Diskriminierungsverbot (alle Bieter sind gleichzubehandeln)
- > Gebot der Losvergabe (umfangreiche Aufträge sollen in einzelne Fach- und Teillöse aufgeteilt werden, um kleinen und mittleren Unternehmen die Möglichkeit zu eröffnen, sich im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit zu bewerben)
- > Gebot der Wirtschaftlichkeit (der Zuschlag ist auf das wirtschaftlichste Angebot zu erteilen)

Generell gewährleistet die Fraport AG bei der Ausschreibung von Leistungen die Anwendung nationaler und internationaler Gesetze und Übereinkommen. Dies wird bei Vertragsabschluss nochmals rechtsverbindlich bestätigt.

Fraport beschreibt darüber hinaus in einem Lieferantenkodex die Anforderungen und Grundsätze für die Zusammenarbeit mit Auftragnehmern, Lieferanten und Dienstleistern. Der vertraglich zu vereinbarende Lieferantenkodex verpflichtet diese, die jeweils geltenden nationalen Gesetze und die relevanten international anerkannten Normen, Leitsätze und Prinzipien, wie sie auch im Verhaltenskodex von Fraport verankert sind, einzuhalten.

Für das Projekt Ausbau Süd, insbesondere des Terminals 3 in Frankfurt, wurde aufgrund der Projektgröße und -komplexität ein separater Beschaffungsprozess über die Konzern-Gesellschaft Fraport Ausbau Süd festgelegt. Bauunternehmen werden im Rahmen dieses Beschaffungsprozesses bereits mit der Abgabe eines Angebots verpflichtet, sämtliche Vorgaben aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Mindestlohngesetz einzuhalten, Beiträge zu den gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien zu leisten und auch nur solche Nachunternehmer oder sonstige Dritte zu beschäftigen, die diesen Anforderungen entsprechen. Darüber hinaus ist der Fraport-Lieferantenkodex Vertragsbestandteil. Im Rahmen der Beschaffungen für den Bau des Terminals 3 wurde ein Due-Diligence-Prüfungsprozess definiert, der seitdem auftragswertabhängig durchgeführt wird. Dieser umfasst neben der obligatorischen Sanktionslistenprüfung und der Unternehmensauskunft auch eine umfangreiche Internetrecherche zu potenziellen Geschäftspartnern vor der Aufnahme der Geschäftsbeziehungen.

Die vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften sind zur Einhaltung der Konzern-Richtlinie zum Compliance-Management-System (CMS) verpflichtet. Wesentlicher Bestandteil der Konzern-Richtlinie ist der Verhaltenskodex für Mitarbeiter, der im Fraport-Konzern verbindlich umzusetzen ist. Die Richtlinie enthält ebenfalls die Anweisung, den Lieferantenkodex als Teil der AGB zu verwenden, soweit dies nach dem nationalen Recht für die Konzern-Gesellschaften möglich ist. Das ist insbesondere bei großen Bauvorhaben wie dem Terminal-Neubau am Flughafen Lima, der Modernisierung der griechischen Regionalflughäfen sowie den Bautätigkeiten bei den brasilianischen Konzern-Gesellschaften Fortaleza und Porto Alegre von Relevanz, bei denen die Einhaltung des Fraport-Lieferantenkodexes Vertragsbestandteil ist. Ist eine Integration in die AGB nicht oder nur unter Modifikation des Lieferantenkodexes möglich, informiert die lokale Geschäftsführung den mit Compliance befassten Bereich der Fraport AG.

Siehe auch [GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen](#).

Gesellschaft

Allgemeiner Managementansatz SO

Flughäfen sind bedeutende Wirtschaftsstandorte und tragen direkt wie indirekt zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung bei. So ist der Flughafen Frankfurt mit fast 81.000 direkt Beschäftigten (Stand 31. Dezember 2015) die größte lokale Arbeitsstätte Deutschlands. Zusätzliche Beschäftigungseffekte entstehen unter anderem in Unternehmen, die durch Fraport mit Bau und Modernisierung der Flughafeninfrastrukturen beauftragt werden.

Fraport trägt umfangreich zur gesellschaftlichen Wertschöpfung bei. An den Standorten der internationalen Konzern-Gesellschaften profitieren die flughafennahen Regionen ebenfalls von der wirtschaftlichen Leistung sowie von Spenden und Sponsoringaktivitäten, die von jeder Konzern-Gesellschaft eigenverantwortlich umgesetzt werden.

Ziel ist es positiv zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung der Regionen beizutragen und die Unternehmensleistung (Brutto-Wertschöpfung) jährlich um mindestens 2 % zu steigern. Zur direkten Wertschöpfung des Konzerns zählen unter anderem Aufwendungen für Personal, Investitionen, Steuern, Zinsen und die Dividendenausschüttung an die Aktionäre. Im vergangenen Geschäftsjahr summierte sich die Unternehmensleistung auf rund 3,4 Mrd € (+3,2 %). Die Netto-Wertschöpfung betrug rund 2,5 Mrd € (im Vorjahr: rund 2,4 Mrd €). Zur indirekten Wertschöpfung des Fraport-Konzerns zählen unter anderem der Konsum der Flughafenmitarbeiter sowie die an den jeweiligen Flughäfen ansässigen Unternehmen, die ebenfalls eine eigene Wertschöpfungskette und Beschäftigungseffekte aufweisen und somit direkt und indirekt zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung der jeweiligen Regionen beitragen.

Siehe *Geschäftsbericht 2019*, „Sozialbelange“, S. 95.

GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2016 – Managementansatz

Gesellschaftliche Verantwortung ist für Fraport ein seit Jahren gepflegter Unternehmensgrundsatz. In den Konzern-Gesellschaften außerhalb von Deutschland stehen Spenden- und Sponsoringmaßnahmen insbesondere im Bereich der Kinderförderung, des Umweltschutzes und des Sports im Fokus. So unterstützt Fraport Greece unter anderem die Gesellschaft „ELIZA – Society for the Prevention of Cruelty to Children“, die sich für den Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung von Kindern engagiert.

Die Fraport AG unterstützt seit Langem zahlreiche Vereine und Institutionen. Für ihr gesellschaftliches, kulturelles und soziales Engagement richtet sich die Fraport AG nach dem Förderkonzept „Aktiv für die Region“. Es dient in erster Linie der Vereinsförderung und der Unterstützung der ehrenamtlichen Tätigkeiten in der Region rund um den Flughafen Frankfurt. Alle Aktivitäten sind in einer eigenen Abteilung innerhalb des Zentralbereichs „Unternehmenskommunikation“ gebündelt und organisatorisch dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.

Der sogenannte „Nachbarschaftsrahmen“ bezeichnet die geografische Grenze für diese Förderaktivitäten. Das Gebiet richtet sich nach Kreis- und Landesgrenzen unter Berücksichtigung der wichtigsten An- und Abflugrouten. Ändern sich diese, wird auch der Nachbarschaftsrahmen angepasst, zuletzt, als die Landebahn Nordwest in Betrieb genommen wurde.

Spendenschwerpunkte sind die Förderung von sozialen und karitativen Einrichtungen und davon explizit solche, die Maßnahmen aus den Bereichen Bildung, soziale Gleichstellung, Gesundheit und Integration von gesellschaftlichen Randgruppen beinhalten. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter als Paten für ihren Verein um eine Spende bewerben.

Das Sportsponsoring umfasst in der Region Rhein-Main sowohl den Breiten- als auch den Profisport. Bekannte Namen sind die FRAPORT SKYLINERS oder Eintracht Frankfurt, mit denen die Fraport AG langfristige Verträge geschlossen hat. Im Bereich

Basketball sponsert Fraport nicht nur das Bundesliga-Team, sondern unterstützt mit Spenden auch das Projekt „Basketball macht Schule“. Bei Eintracht Frankfurt wird ebenfalls sowohl die Eintracht Frankfurt Fußball AG gefördert als auch der Eintracht e.V. mit 18 verschiedenen Abteilungen.

In den Bereichen Kultur und Bildung engagiert sich Fraport unter anderem für das Rheingau Musik Festival. Zudem gibt es langfristige Partnerschaften mit den Frankfurter Kultureinrichtungen Städel Museum, Schirn Kunsthalle und Liebieghaus Skulpturensammlung. Insgesamt hat Fraport im Jahr 2019 über 1.500 Projekte verschiedener Vereine und Einrichtungen durch Spenden und Sponsoringmaßnahmen in Höhe von insgesamt rund 5,41 Mio € unterstützt.

Mit der Stiftung ProRegion unterstützt Fraport seit 20 Jahren finanziell die Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ins Berufsleben. Neben Projekten zur beruflichen und sozialen Integration von jungen Geflüchteten werden kontinuierlich Projekte zur Berufsorientierung und Kompetenzfeststellung in allgemeinbildenden Schulen gefördert. Da die Stiftung lediglich fördernd tätig ist, ist sie auf die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit bewährten Trägern der Jugendberufshilfe angewiesen. Dazu gehören die in Frankfurt ansässige Gesellschaft für Jugendbeschäftigung e.V., der Evangelische Verein für Jugendsozialarbeit, der Verein für Kultur und Bildung e.V. sowie das Berufsbildungswerk Südhessen in Karben.

Als einer der größten Arbeitgeber in Hessen setzt die Fraport AG mit zwei Berufsvorbereitungsprogrammen einen Schwerpunkt bei der beruflichen Integration junger Menschen. Die Programme „Startklar“ und „BIFF“ (Berufliche Integration von Flüchtlingen in Frankfurt Rhein-Main) richten sich an Jugendliche ohne Ausbildungsplatz beziehungsweise junge Geflüchtete. Rund 60 % der Teilnehmenden haben die jährlichen Programme erfolgreich abgeschlossen und begannen eine Berufsausbildung.

Natur- und Umweltschutzprojekte, Forschung und Umweltbildung fördert Fraport seit 1997 mit dem Umweltfonds. Sein bekanntestes Projekt ist der Regionalpark RheinMain, der sich zwischen Rüdeshheim, Wetterau, dem Kinzigtal und dem Hessischen Ried erstreckt.

Siehe [Geschäftsbericht 2019](#), „Engagement in den Regionen“, S. 97 ff.

[GRI 413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen](#)

Siehe [GRI 413 Lokale Gemeinschaften – Managementansatz](#).

Fraport führt regelmäßig offene Stakeholder-Dialoge (siehe [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 30).

[GRI 413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften](#)

Flughäfen tragen mit Arbeitsplätzen, Steuereinnahmen und erstklassigen Verkehrsanbindungen maßgeblich zum wirtschaftlichen Wohlstand bei. Allerdings entstehen durch die Geschäftstätigkeiten auch Belastungen, die auf die lokalen Gemeinschaften negative Auswirkungen haben. Dabei ist ein wesentlicher Aspekt der Schallschutz (siehe „Lärm“ im Abschnitt [GRI 300 ÖKOLOGIE](#)).

[AO8 Personen, die vom Flughafenbetreiber vertrieben wurden und Entschädigungsmaßnahmen](#)

Im Rahmen der Durchführung des Ausbauprogramms ist die Konzern-Gesellschaft Porto Alegre nach dem Konzessionsvertrag verpflichtet, die Umsiedlung von gut 900 Familien zu veranlassen. Erste Maßnahmen zur Umsetzung der Umsiedlung wurden bereits eingeleitet. Die Umsiedlung selbst erfolgt nach einem strukturierten und in Brasilien etablierten Prozess. Durch die enge Kooperation mit den zuständigen Behörden der Stadtverwaltung und der Landesregierung ist die strikte Einhaltung der lokalen Gesetzgebung garantiert. Die betroffenen Familien werden durch die Konzern-Gesellschaft Porto Alegre entschädigt.

Zum Ausbau des Flughafens in Porto Alegre, insbesondere der Runway sind zwei Wohngebiete umzusiedeln. Während 51 Familien bereits in 2018 und Anfang 2019 vollständig in neue Wohnungen umgezogen sind, sind bei dem Gebiet Vila Nazaré bis Mitte 2019 bereits 128 Familien von gut 900 Familien in die bereitgestellten neuen Wohnungen umgezogen. Weitere rund 250 Familien werden bis Anfang 2020 umgesiedelt sein. Für die restlichen Familien wurden bereits Verträge zur Umsiedlung unterschrieben und der Umzug wird ab Q1 2020 stattfinden.

GRI 414 Bewertung der Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien 2016

GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden

Im Berichtszeitraum wurden keine Verträge mit wesentlichen Zulieferern und Auftragnehmern aufgrund von Menschenrechtsaspekten abgelehnt oder kamen nur unter Aufnahme zusätzlicher Rahmenbedingungen zustande. Eine weitergehende Prüfung ist damit nicht erforderlich.

GRI 415 Politische Einflussnahme 2016 – Managementansatz

Für den regelmäßigen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen verfügt Fraport über ein breites Netz institutionalisierter, strukturierter Dialogformen (siehe [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#), S. 31).

Für Fraport hat die Verbandsarbeit einen hohen Stellenwert. Verbandsarbeit fördert Austausch und Kooperation mit anderen Flughäfen und Airlines zu aktuellen verkehrspolitischen und branchenspezifischen Themen. Bei der ADV und dem BDL steht der Luftverkehrsstandort Deutschland im Fokus, bei ACI EUROPE beziehungsweise ACI WORLD der Europäische beziehungsweise Internationale Luftverkehr. In Europa ist besonders der Austausch zwischen den Hubflughäfen wichtig, da hier gemeinsame Positionen, Strategien und Lösungsansätze abgestimmt werden können. Verbandsarbeit wird zu diversen Themen auf Fachbereichsebene (zum Beispiel Umweltpolitik, Sicherheitsthemen, Passagierrechte, Infrastrukturentwicklung, Single European Sky, usw.) praktiziert. Auch der Fraport-Vorstand ist aktiv in den Führungsgremien der Verbände tätig.

Siehe auch <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/ueber-uns/eu-themen-verbaende.html>.

Eingaben über Gesetzesvorgaben macht Fraport über die Mitgliedschaft in den Fachverbänden Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen (vergleiche <https://www.adv.aero>), Airports Council International (vergleiche <http://www.aci.aero>) Europe und World. Seit Juli 2018 ist der Vorstandsvorsitzende der Fraport AG, Herr Dr. Stefan Schulte, für zweieinhalb Jahre zum ehrenamtlichen Präsidenten der ADV gewählt worden. Fraport ist darüber hinaus auch Mitglied des Bundesverbands der Deutschen Luftverkehrswirtschaft (BDL) (vergleiche <http://www.bdl.aero/>). Der BDL legt seinen Schwerpunkt auf die Bedeutung des Luftverkehrs als Wirtschaftsfaktor für Deutschland und hat sich zum Ziel gesetzt, seinen Beitrag für sichere Mobilität, Klima- und Umweltschutz herauszustellen. In den Gremien der Verbände arbeiten wir an der Erstellung der Positionen zu den Themen des Luftverkehrs aktiv mit. Dazu zählen persönliche Gespräche, Positionspapiere, sowie Stellungnahmen zu Gesetzgebungsvorhaben und politischen Initiativen. Inhaltliche Angaben zu persönlichen Gesprächen und einzelnen Stellungnahmen unterliegen dem Datenschutz.

Veröffentlichte Positionspapiere sind auf den o. g. Internetseiten der Verbände zugänglich:

<https://www.adv.aero/sevice/downloadbibliothek/#pp>

<https://www.bdl.aero/de/themen-positionen/>

Für relevante aktuelle Gesetzgebungsverfahren seien zwei Beispiele genannt:

Luftsicherheitskontrollen und Klimaschutz - Informationen und Positionierung:

<https://www.bdl.aero/de/themen-positionen/sicherheit/sicherheitskontrollen-am-flughafen/>

<https://www.adv.aero/wp-content/uploads/2019/07/ADV-PM-16-2019-Unser-Klima-unser-Beitrag-Flughafenverband-ADV-stellt-Maßnahmenpaket-vor.pdf>

GRI 415-1 Parteispenden

Das Unternehmen leistet keinerlei finanzielle Zuwendungen an politische Parteien oder Institutionen.

Produktverantwortung

Allgemeiner Managementansatz PR

Der Kunde steht für Fraport sowohl in Frankfurt als auch an den internationalen Konzern-Flughäfen an erster Stelle. Das drückt auch das Leitbild „Gute Reise! Wir sorgen dafür“ aus. Ziel ist die kontinuierliche Optimierung der Kunden- und Serviceorientierung an den Fraport-Flughäfen. Die Zufriedenheit der Fluggäste sowie die Gepäck-Konnektivität gelten dabei als die wichtigsten Kriterien zur Messung der Servicequalität.

Die Passagierzufriedenheiten an den Konzern-Flughäfen sind bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren. Die Passagierzufriedenheit in Frankfurt ist zudem Bestandteil der Vorstandsvergütung (siehe auch Kapitel „Strategie“, „Steuerung“, „Vergütungsbericht“ und „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ ab Seite 36). Um bei steigenden Verkehrszahlen die Servicequalität zu sichern und den steigenden Anforderungen von Passagieren und Airlines gerecht zu werden, führt Fraport an den Konzern-Flughäfen umfangreiche Erweiterungs- und Modernisierungsmaßnahmen durch. Unter anderem werden am Flughafen Lima ein neues Terminal gebaut sowie umfangreiche Ausbau- und Modernisierungsmaßnahmen an den griechischen Regionalflughäfen getätigt. An den griechischen Regionalflughäfen und den brasilianischen Flughäfen wurden unter anderem Verbesserungen am Check in durchgeführt, um lange Wartezeiten zu vermeiden. Ein Fokus wurde zudem auf die Sauberkeit der Terminals und den Komfort der Passagiere gelegt. Durch verschiedene Maßnahmen, wie die Weiterentwicklung des „We care“-Serviceprogramms arbeitete die Konzern-Gesellschaft Twin Star weiter daran, ein konstant hohes Servicelevel beizubehalten. In 2019 wurden unter anderem Maßnahmen in den Bereichen Website, Parken und Mitarbeitermotivation umgesetzt. Die Konzern-Gesellschaft Lima hat anhand der Vorjahresergebnisse diejenigen Bereiche identifiziert, die die geringsten Zufriedenheitswerte aufwiesen und auf Basis dessen ein Maßnahmenpaket inklusive Monitoring entwickelt. Die Konzern-Gesellschaft Fraport USA hat eine Anpassung des Systems zur Evaluierung der Zufriedenheiten vorgenommen, um zukünftig besser auf die Bedürfnisse der Kunden eingehen zu können.

Mit dem im Jahr 2010 am Flughafen Frankfurt gestarteten Serviceprogramm ist es gelungen, die Globalzufriedenheit der Fluggäste am Flughafen Frankfurt signifikant zu steigern. In fünf Teilprogrammen wurden vor allem die Orientierung und Wegführung, das Ambiente und der Komfort sowie das Angebot an Entspannungs-, Arbeits- und Entertainmentmöglichkeiten in den Terminals deutlich verbessert. Die Maßnahmen konnten zum Großteil 2018 abgeschlossen werden, einzelne Maßnahmen wie die Sanierung der Sanitäreinrichtungen wurden im Geschäftsjahr 2019 fortgeführt. Zudem wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die das Angebot an digitalen Passagierservices erweitern. So wurde unter anderem das kostenfreie WiFi-Angebot für Passagiere nochmals hinsichtlich Verfügbarkeit und Zugangsverfahren verbessert und vereinfacht. Zur Unterstützung von Passagieren im Terminal wurden weitere digitale Informationsmedien implementiert. Zur Verbesserung der Abläufe rund um die Sicherheitskontrollen wurden in 2019 verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Kontrollkapazität in Zusammenarbeit mit der Bundespolizei durchgeführt. Neben der Einführung einer in Frankfurt neuen Kontrolltechnik und Ausstattung wurde eine Anbauhalle im Terminal 1, Bereich A, errichtet, die insbesondere für die Sommermonate zusätzliche Kapazitäten schafft. Parallel dazu wurden verschiedene Optimierungsmaßnahmen rund um die Abläufe und Prozesse an den Luftsicherheitskontrollen – wie die Verstärkung der Funktion in der Wannenrückführung – initiiert. Um Flugreisende besser auf Ihren Aufenthalt am Flughafen Frankfurt vorzubereiten, wurde ein umfassendes Informations- und Kommunikationskonzept entwickelt und umgesetzt. Im Fokus standen hier neben Hinweisen zur rechtzeitigen und reibungslosen Anreise zum Flughafen vor allem die wichtigsten Botschaften zur Vorbereitung auf die Kontrolle (unter anderem Handgepäckregularien, Mitnahme elektronischer Geräte etc.). Die Passagierzufriedenheit mit der Wartezeit an den Luftsicherheitskontrollen war in 2019 mit 74 % rückläufig (im Vorjahr: 80 %). In allen Quartalen lag die Zufriedenheit unterhalb des Zielwerts von 80 % (Q1 2019: 79 %; Q2 2019: 76 %; Q3 2019: 72 %; Q4 2019: 68 %). Parallel zu den infrastrukturellen Maßnahmen besuchten 2019 circa 900 Beschäftigte Schulungsveranstaltungen im Rahmen des Programms „Service Excellence“, um die Gastfreundschaft und Serviceorientierung weiter zu verbessern.

Seit 2016 tauscht sich Fraport gemeinsam unter anderem mit der Deutschen Lufthansa, den in Frankfurt tätigen Sicherheitsunternehmen, Retail-Konzessionären sowie weiteren Dienstleistungsunternehmen und der Deutschen Bahn im Gremium „Service Quality Committee“ rund um die Themen Service, Gastfreundschaft und Kundenzufriedenheit direkt aus. Als erster wichtiger Meilenstein wurden die sogenannten „Service-Leitlinien für FRA“ definiert und verabschiedet. Darin bekräftigen die Partner ihren Wunsch und ihre gemeinsame Verantwortung, den Standort Frankfurt zu stärken und hinsichtlich der Servicequalität und vertrauensvollen Zusammenarbeit weiterzuentwickeln. Beispiele für ein erfolgreiches Zusammenwirken sind die Einbindung von Trainern bei Partnerunternehmen für gemeinsame Schulungsmaßnahmen (zum Beispiel interkulturelle Trainings) und Besuche der Vorstands- und Geschäftsführungsebenen bei Veranstaltungen im Rahmen des Programms „Service Excellence“ sowie weitere Schulungen innerhalb der Fraport AG. Ziel ist es, dass die gemeinsamen Passagiere, Kunden und Gäste den Flughafen Frankfurt in guter Erinnerung behalten, sowie die Verbesserung der Globalzufriedenheit, der Weiterempfehlungsbereitschaft, der Zufriedenheit mit der Gastfreundschaft und die Erhöhung des Sicherheitsgefühls.

Der Vorstand der Fraport AG wird quartalsweise mit einem Reporting über die wichtigsten Kennzahlen der Passagierzufriedenheit informiert und an Entscheidungsprozessen beteiligt. Darüber hinaus werden vom Vorstand für die wichtigsten Kriterien der Passagierzufriedenheit jährlich Zielwerte verabschiedet, die für alle betreffenden Unternehmensbereiche und teilweise für Dienstleister maßgeblich sind. Maßnahmen zur Verbesserung werden vorrangig über das Serviceprogramm, Schulungen für Mitarbeiter sowie weitere Infrastrukturprojekte abgebildet.

Einen großen Einfluss auf die Kundenzufriedenheit haben zudem die zuverlässige Verladung des Reisegepäcks bei Abflügen und die schnelle Gepäckausgabe bei ankommenden Flügen. Die Fraport AG misst diese Leistung beim Abfluggepäck mit dem nichtfinanziellen Leistungsindikator Gepäck-Konnektivität (siehe auch Kapitel „Strategie“, „Steuerung“ und „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“). Um zukünftig auch bei steigender Anzahl der Gepäckstücke die Konnektivität auf dem bereits hohen Niveau zu halten, arbeitet Fraport kontinuierlich an Optimierungsmaßnahmen, die im Rahmen regelmäßiger Performancegespräche eng mit den Fluggesellschaften umgesetzt werden. In 2019 wurde hierfür zum einen die Personalrekrutierung und -qualifizierung intensiviert. Zum anderen wurden die Prozesse die IT-Infrastruktur der Gepäckförderanlage weiterentwickelt.

Trotz aller getroffenen Vorsorgen kam es im September 2019 und damit über zwei Jahre seit der letzten größeren Störung zu einem weitreichenden Störfall der Gepäckförderanlage im Terminal 1. Ursächlich dafür waren mehrere parallel auftretende elektrotechnische und in der Folge mechanische Störungen. Um das Risiko für ähnliche Störungen zukünftig zu reduzieren, wurde ein operatives und infrastrukturelles Maßnahmenpaket beschlossen. Durch den Bau von zusätzlichen Bypassen und Gepäckentnahmestellen werden Redundanzen geschaffen und die Anlage in Verkehrsspitzenzeiten entlastet.

Der Vorstand wird monatlich über die Entwicklung der Gepäck-Konnektivität informiert. Das Management erhält täglich Informationen, sodass frühzeitig Maßnahmen ergriffen werden können. Mit den Airlines werden die Werte regelmäßig besprochen und Verbesserungen vorangetrieben. So erhält beispielsweise die Deutsche Lufthansa in kurzen Abständen ein detailliertes Monitoring und Optimierungen werden im Rahmen von Regelterminen gesteuert. Ein Schwerpunkt wird künftig auf die Inbound-Prozesse und die Verbesserung der Informationsflüsse unter anderem im Rahmen der weiteren Digitalisierung gelegt.

Für den regelmäßigen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen verfügt Fraport über ein breites Netz institutionalisierter, strukturierter Dialogformen. Dazu gehören unter anderem die Durchführung von regelmäßigen Befragungen und das Betreiben eines systematischen Feedbackmanagements für unsere Passagiere sowie der kontinuierliche Austausch mit Kommunen und Bürgern zu flughafenrelevanten Themen (siehe „Servicequalität“ im Bereich GRI 400).

Über ein umfassendes Feedback- und Beschwerdesystem können unsere Kunden ihre Erfahrungen mitteilen. Ob per Facebook, Twitter, E-Mail, Telefon, Brief, persönlich oder über die FRA Airport-App, wir stehen den Kunden zur Verfügung mit dem Ziel, dass jede Beschwerde innerhalb von fünf Tagen abschließend beantwortet wird. Im Jahr 2019 sind Beschwerden mit nahezu

12.800 Beschwerdepunkten eingegangen (Vorjahr zirka 11.400) bei steigenden Passagierzahlen. Der Großteil des Beschwerdeaufkommens erreicht das Feedbackteam nach wie vor per E-Mail. Die Beschwerden werden in die zuständigen Bereiche weitergeleitet und in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) überführt.

Darüber hinaus sind wir im ständigen Dialog mit unseren Geschäftskunden und -partnern. Zu den fest etablierten Dialogen gehören unsere regelmäßig tagenden Kundenbeiräte und Arbeitsgruppen mit den Airlines, themenbezogen finden auch zahlreiche Ad-hoc-Meetings statt. Auch mit den Behörden stehen wir in einem engen Austausch.

GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016 – Managementansatz

Sicherheit ist die wesentliche Voraussetzung für den Luftverkehr, das gilt für den Passagier- und den Frachtverkehr gleichermaßen. Daher hat das Sicherheitsmanagement für Fraport schon immer höchste Priorität.

Alle Länder, in denen Fraport aktiv ist, gehören der International Civil Aviation Organization (ICAO) an und haben sich vertraglich dazu verpflichtet, deren Sicherheitsstandards und -empfehlungen für Verkehrsflughäfen zu befolgen. Im Unterschied zu den meisten ICAO-Mitgliedsstaaten ordnet das deutsche Recht die Durchführung von Passagier- und Gepäckkontrollen staatlichen Stellen zu, während dies im Ausland in der Regel Aufgabe der Flughäfen ist.

Ein weiteres zentrales Themenfeld ist der Schallschutz. Wir stellen uns dieser Verantwortung und beziehen alle Aspekte dieses Spannungsfelds bestmöglich in unser unternehmerisches Handeln ein. Das gilt umso mehr vor dem Hintergrund einer absehbaren Zunahme des Verkehrsaufkommens.

Um die aus dem Flughafenbetrieb resultierenden Lärmbelastungen zu mindern, haben wir gemeinsam mit unseren Partnern aus der „Allianz für Lärmschutz“ bereits eine Vielzahl aktiver und passiver Schallschutzmaßnahmen umgesetzt und wir arbeiten kontinuierlich an der Entwicklung und Einführung weiterer Verbesserungen (für mehr Informationen siehe Schallschutz auf www.fraport.de/schallschutz).

Zur Abwehr von biologischen Gefahren für den Luftverkehr und zur Verhinderung von durch Tiere bedingte Beeinträchtigungen des Flughafenbetriebs hat die Fraport AG ein Wildlife-Management-Programm entwickelt. Kollisionen mit einzelnen, großen Vögeln oder mit Vogelschwärmen sind für Flugzeuge eine Gefahrenquelle. Da sich statistisch rund zwei Drittel aller Vogelschläge an Flughäfen und in deren Nahbereichen ereignen, ist Fraport wie jeder Flughafenbetreiber verpflichtet, dieses Risiko zu minimieren. Wie mittlerweile internationaler Stand der Technik setzt auch Fraport in Frankfurt den Schwerpunkt auf ein spezielles Biotopmanagement. Das Flughafengelände wird für in diesem Zusammenhang relevante Tiere unattraktiv gestaltet, das heißt, Brut-, Rast- und Fraßmöglichkeiten werden minimiert oder vermieden. Im Umfeld des Flughafens werden Vogelansammlungspunkte regelmäßig überwacht. Bei Neu- und Umplanungen in der Region wird im Planungsprozess Einfluss zur Wahrung der biologischen Flugsicherheit genommen. Während die Wildtierschlagrate deutschlandweit in den letzten Jahren angestiegen ist, hat sich der Flughafen Frankfurt von diesem Trend abgekoppelt und hat eine wesentlich niedrigere Rate. Der Flughafen Frankfurt hatte 2019 eine Wildtierschlagrate von 4,46 Vorfällen pro 10.000 Flugbewegungen (im Vorjahr 5,42) und liegt damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 5,97 (im Vorjahr 5,61). In die Statistik fließen auch Kollisionen mit Säugetieren ein.

Weiterführende Informationen:

[Servicequalität \(Airport Operators Sector Disclosures\)](#)

[GRI 401 Beschäftigung 2016 – Managementansatz](#)

[GRI 410 Sicherheitspraktiken 2016 – Managementansatz](#)

[Business Continuity und Notfallmanagement \(AOS\)](#)

Business Continuity und Notfallmanagement (Airport Operators Sector Disclosures)

Das Safetymanagement-System (SMS) hat zum Ziel, Personen- und Sachschäden an Flugzeugen, Fahrzeugen oder der Infrastruktur durch Unfälle und technische Defekte zu vermeiden. So müssen beispielsweise alle Personen mit Zugang zu den Flugbetriebsflächen (Vorfeld und Rollfeld) eine SMS-Schulung absolvieren, bevor sie die Flugbetriebsflächen betreten dürfen.

Am Flughafen Frankfurt ist die Fraport AG aufgrund von europäischen gesetzlichen Verordnungen verpflichtet, ein SMS zu betreiben. Mit dem SMS werden sicherheitsrelevante Ereignisse erfasst und bewertet sowie mögliche Schwachstellen aufgezeigt. Es richtet sich an alle Organisationen und Personen mit Zugang zu den Flugbetriebsflächen des Flughafens Frankfurt. Der EASA-Safety-Manager folgt den Vorgaben der European Aviation Safety Agency (EASA) und hat ein direktes Vortragsrecht an den Vorstand.

Als zentrale Melde- und Alarmierungsstelle für sicherheitsrelevante Angelegenheiten betreibt die Fraport AG am Flughafen Frankfurt eine Sicherheitsleitstelle, die bei Bedarf das Notfall- und Krisenmanagement aktiviert. Die Flughafenfeuerwehr, die medizinischen Dienste, der Rettungsdienst und die Sicherheitsdienste koordinieren dann den Einsatz vor Ort. Im „Emergency Response and Information Center“ (ERIC) nimmt ein Krisenstab seine Arbeit auf. Er koordiniert und veranlasst alle Maßnahmen, die über die Schaden- und Gefahrenabwehr an der Schadenstelle hinaus ein abgestimmtes Vorgehen erforderlich machen. Das Care Team und das ERIC Support Team wurden im Geschäftsjahr 2019 unter dem Dachbegriff Fraport Emergency Team (F.E.T.) zusammengeführt. Bei Bedarf wird das „Fraport Emergency Team“, bestehend aus freiwilligen Mitarbeitern der Fraport AG und der Konzern-Gesellschaften am Standort Frankfurt, aktiviert, das sich vor Ort um Fluggäste, Abholer und Angehörige kümmert, den Krisenstab organisatorisch unterstützt oder eine sogenannte „Notfallinformationszentrale“ besetzt, um telefonische Anfragen zu bedienen.

Die Notfallplanung für den Flughafen Frankfurt „FRA Not“ dokumentiert, welche Vorbereitungen für verschiedene Notfallszenarien getroffen wurden, und definiert Verfahren, um die Auswirkungen zu minimieren.

Um den Umgang mit Notfällen und anderen sicherheitsrelevanten Szenarien zu trainieren, sind regelmäßige Übungen unter der Verantwortung der jeweiligen Flughafen-Betreibergesellschaft an den Flughäfen international durch die ICAO und die EASA vorgeschrieben. Solche Übungen haben keine Auswirkungen auf den Flugbetrieb. Die Ergebnisse dienen der Fort- und Weiterbildung.

Das Notfall- und Krisenmanagement besteht aus folgenden Elementen:

- > Notfallplanung
- > Krisenvorsorge
- > Emergency Response and Information Center (ERIC)
- > Fraport Emergency Team
- > Notfallübungen
- > Flughafenfeuerwehr
- > Flughafensicherheit
- > Sicherheitsleitstelle
- > Medizinische Dienste

Beispiele für verschiedene Notfallübungen:

- > Planübungen
- > Vollübungen
- > (Teil-)Übungen zur Brandbekämpfung und Personenrettung
- > (Teil-)Übungen zur Benachrichtigung von Angehörigen, betroffenen Airlines, Medien und Öffentlichkeit
- > (Teil-)Übungen zur psychosozialen Erstbetreuung von unverletzten Überlebenden, ihren Angehörigen und den Helfern

Der Fraport-Konzern verfügt über ein umfassendes Risiko- und Chancenmanagement-System. Damit wird sichergestellt, dass Risiken und Chancen frühzeitig identifiziert, einheitlich bewertet, gesteuert, überwacht und durch eine systematische Berichterstattung transparent kommuniziert werden ([siehe Geschäftsbericht 2019](#), S. 110 ff.).

Zu den Ereignissen, welche die Servicequalität am Flughafen beeinträchtigen können, gehören beispielsweise ein Ausfall des Zentralen Flughafeninformationssystems (INFOplus) oder des elektronischen Gate-Management-Systems.

Entsprechende Gegenmaßnahmen für den Ausfall eines Systems sind in den einzelnen Prozessen der Bereiche festgehalten.

GRI 416-1 Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen entlang des Produktlebenszyklus

Für den Luftverkehr hat die Sicherheit die höchste Priorität. Durch kontinuierliche Überprüfung aller sicherheitsrelevanten Prozesse, der Schulung des von uns eingesetzten Personals und einem Sicherheitsmanagementsystem erhalten wir den hohen Sicherheitsstandard am Flughafen Frankfurt aufrecht. Kontinuierlich werden modernere Technologien und zunehmend mehr Personal eingesetzt, um die Sicherheit von Passagieren, Gepäck und Fracht sowie die der Beschäftigten zu gewährleisten.

GRI 416-2 Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsstandards

Für 2019 wurden der Fraport AG keine Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsstandards gemeldet.

AO9 Anzahl der Wildunfälle pro 10.000 Flugbewegungen

Siehe [AO9 Anzahl der Wildunfälle pro 10.000 Flugbewegungen](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt.

GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016 – Managementansatz

Der dauerhafte wirtschaftliche Erfolg unseres Unternehmens hängt von der Zufriedenheit unserer Kunden und Mitarbeiter ab. Dabei sind marktgerechte Preise, die Qualität der Dienstleistungen sowie die Sicherheit der Verfahren und Abläufe entscheidende Faktoren.

Siehe auch

[Allgemeiner Managementansatz PR](#)

[GRI 410 Sicherheitspraktiken](#)

[Business Continuity und Notfallmanagement \(AOS\)](#).

Servicequalität (Airport Operators Sector Disclosures)

Die Servicequalität wird durch folgende Instrumente erhoben:

1. Fraport-Passagierbefragung zur Kundenzufriedenheit

Jedes Jahr werden rund 29.000 Passagiere nach ihrer Zufriedenheit mit dem Flughafen Frankfurt befragt. Der Fragenkatalog umfasst sowohl die Zufriedenheit mit dem Aufenthalt am Flughafen insgesamt als auch rund 75 Kriterien entlang der gesamten Passagierprozesskette an Deutschlands größtem Luftverkehrsdrehkreuz. Diese reicht von der Anreise, der Beschilderung und der Freundlichkeit des Check-in-Personals über Wartezeiten an Sicherheits- und Passkontrollen sowie Ambiente und Sauberkeit der Terminals bis hin zu gastronomischen, Shopping- und Unterhaltungsangeboten sowie dem Komfort und der Ausstattung von Ruhezeiten und Abfluggates. Die Erhebung findet im Rahmen der Dauerfluggastbefragung „Fraport-MONITOR“ in den Abfluggates statt, in denen abfliegende Fluggäste vor dem Boarding persönlich interviewt werden.

Analyse: Ausgewertet werden für die Globalzufriedenheit und die einzelnen Aspekte entlang der Passagierprozesskette jeweils die Anteile der Fluggäste, die auf einer Schulnoten-Skala von eins bis sechs eine der beiden besten Bewertungsoptionen wählen (sogenannte „Top-Box“). Ein Beispiel: Die nach dieser Methode ermittelte Globalzufriedenheit hat im Jahr 2019 einen neuen Spitzenwert von 88 Prozent erreicht, das heißt 88 von 100 befragten Passagieren haben die Frage „Wie zufrieden waren Sie heute alles in allem mit dem Flughafen Frankfurt?“ mit der Note 1 oder 2 bewertet. Ebenso wie die Globalzufriedenheit verzeichnete die Weiterempfehlungsbereitschaft der Fluggäste in 2019 einen historischen Spitzenwert: Sie erhöhte sich um einen Prozentpunkt auf 83 %.

2. Direktes Feedbacksystem

In Ergänzung zu den Interviews im Rahmen der Fraport-Passagierbefragung wurde am Flughafen Frankfurt in 2016 ein direktes Feedbacksystem in Sanitäranlagen, an Sicherheitskontrollen und an Informationsschaltern installiert, um die Servicequalität an diesen Prozessstellen zu messen. Passagiere bewerten die erlebte Serviceleistung direkt an beziehungsweise nach der Prozessstelle durch Betätigen eines grünen, gelben oder roten Smiley-Buttons (3er-Skala). Die einzelne Bewertung wird innerhalb von wenigen Sekunden „in Echtzeit“ auf den Server zur Auswertung übertragen. Dies ermöglicht einerseits eine systematische Messung und Auswertung der Servicequalität an den verschiedenen Prozessstellen (ex post) wie auch eine operative Nutzung der Daten zu Steuerungszwecken des jeweiligen Prozesses. Im Jahr 2019 wurden in Summe über sieben Millionen Passagier-Feedbacks abgegeben.

Darüber hinaus sind wir im ständigen Dialog mit unseren Geschäftskunden und -partnern. Zu den fest etablierten Dialogen gehören unsere regelmäßig tagenden Kundenbeiräte, Arbeitsgruppen mit den Airlines sowie die Sitzungen des Service Quality Committees (SQC).

Seit 2016 tauscht sich Fraport gemeinsam unter anderem mit der Deutschen Lufthansa, den in Frankfurt tätigen Sicherheitsunternehmen, Retail-Konzessionären sowie weiteren Dienstleistungsunternehmen und der Deutschen Bahn im Gremium „Service Quality Committee“ rund um die Themen Service, Gastfreundschaft und Kundenzufriedenheit direkt aus. Als erster wichtiger Meilenstein wurden die sogenannten „Service-Leitlinien für FRA“ definiert und verabschiedet. Darin bekräftigen die Partner ihren Wunsch und ihre gemeinsame Verantwortung, den Standort Frankfurt zu stärken und hinsichtlich der Servicequalität und vertrauensvollen Zusammenarbeit weiterzuentwickeln. Beispiele für ein erfolgreiches Zusammenwirken sind die Einbindung von Trainern bei Partnerunternehmen für gemeinsame Schulungsmaßnahmen (zum Beispiel interkulturelle Trainings) und Besuche der Vorstands- und Geschäftsführungsebenen bei Veranstaltungen im Rahmen des Programms „Service Excellence“ sowie weitere Schulungen innerhalb der Fraport AG. Ziel ist es, dass die gemeinsamen Passagiere, Kunden und Gäste den Flughafen Frankfurt in guter Erinnerung behalten, sowie die Verbesserung der Globalzufriedenheit, der Weiterempfehlungsbereitschaft, der Zufriedenheit mit der Gastfreundschaft und die Erhöhung des Sicherheitsgefühls.

Auch mit Behörden wie der Bundespolizei sowie dem Hauptzollamt Frankfurt stehen wir in einem engen und regelmäßigen Austausch.

Siehe auch „Steuerung“ im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 41 und „Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung“ im [Geschäftsbericht 2019](#), S. 82 ff.

Bereitstellung von Services und Einrichtungen für Personen mit besonderen Bedürfnissen (Airport Operators Sector Disclosures)

Die FraCareServices GmbH ist eine gemeinsame Tochtergesellschaft der Fraport AG und der Deutschen Lufthansa AG, die am Flughafen Frankfurt ihren Heimatstandort hat. Die FraCareServices GmbH bietet ihren Betreuungsservice mobilitätseingeschränkten und behinderten Personen nach Bestimmung der EU-Verordnung (EG) 1107/2006 an.

Damit trägt die Fraport AG der EU-Verordnung Rechnung, mit der die Verantwortung für die Hilfeleistung am Flughafen von den Fluggesellschaften auf die Flughafenbetreiber übertragen wurde, um einen einheitlichen Qualitätsstandard für den Betreuungsservice von behinderten und mobilitätseingeschränkten Fluggästen anzubieten. Die FraCareServices GmbH kümmert sich mit speziell ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um die zu betreuenden Passagiere auf ihrem Weg zum und vom Flugzeug (für mehr Informationen vergleiche <http://www.fracareservices.com/>).

GRI 417-1 Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte

Zahlreiche internationale und nationale Richtlinien und Gesetze regeln den Luftverkehr. Zudem gilt die Flughafenbenutzungsordnung. Des Weiteren gilt die EU-Verordnung bezüglich der „Rechte der Passagiere“. Grundlagen sind im Weiteren umfangreiche ICAO- und EU-Vorschriften zur Regelung im Luftverkehr und den Bodenabfertigungsdiensten. Das im Jahr 2005 erlassene Luftsicherheitsgesetz regelt unter anderem die Kontrolle von Fluggästen und ihrem Gepäck (§ 5). Darüber hinaus legt es fest, welche Eigensicherungsmaßnahmen der Flughafenbetreiber und die Fluggesellschaften zu ergreifen haben (§§ 8 – 9).

Weiterführende Informationen:

<http://www.icao.int/>

<https://www.fraport.de/de/business-partner/services/richtlinien-und-zahlungsbedingungen.html>

http://www.eu-info.de/static/common/files/view/1294/Amtsblatt_Fluggastrechte_04.pdf

GRI 417-2 Verstöße gegen Standards zur Kennzeichnung von Produkten

Für 2019 wurden keine Fälle ermittelt.

GRI 417-3 Verstöße gegen Werbungsvorschriften

Sanktionen, Geldbußen oder Verwarnungen wegen Verletzung von Werbungsvorschriften hat es im Berichtszeitraum nicht gegeben.

GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016 – Managementansatz

Das Ziel ist, einen datenschutzkonformen Umgang mit personenbezogenen Daten sicherzustellen und die Rechte von Betroffenen zu wahren, unabhängig davon, ob es sich um Daten von Fluggästen, Kunden, Mitarbeitern oder Fremdfirmen handelt.

Der Vorstand wirkt bei den europäischen Konzern-Gesellschaften auf die Einhaltung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) hin wie bei der Fraport AG. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung der jeweiligen Konzern-Gesellschaften und wird

seitens der Fraport AG nachgehalten. Bei den Konzern-Gesellschaften außerhalb der EU sind die Gesetze zum Datenschutz entsprechend den nationalen Vorgaben einzuhalten. Die Konzern-Gesellschaften haben neben Schulungen der Beschäftigten insbesondere technische Voraussetzungen zur Einhaltung des Datenschutzes geschaffen, die regelmäßig auf ihre Effektivität geprüft werden.

Bei der Fraport AG überwacht der Datenschutzbeauftragte die Einhaltung der Vorschriften im Unternehmen. Er ist dem Vorstand unmittelbar unterstellt und in Ausübung seiner Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei. Verstöße gegen die DSGVO oder diesbezügliche Beschwerden können direkt an ihn gesendet werden, wahlweise auch anonym. Im Jahr 2019 verzeichnete die Fraport AG keinen nach DSGVO meldepflichtigen Verstoß gegen den Datenschutz.

Die Fraport AG verfügt über einen Meldeprozess für Datenschutz- und Datensicherheitsvorfälle. Um die Prozesse und Vorschriften in der Fraport AG zu bündeln, hat die Fraport AG die bestehenden Prozesse in ein Datenschutzmanagementsystem implementiert und plant die Umsetzung einer Datenschutzrichtlinie. Adäquate Schulungskonzepte wie ein E-Learning-Tool und dauerhaft im Intranet abrufbare Videoschulungen wurden etabliert.

Im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen (ADV) ist die Fraport AG an einer Taskforce zum Thema DSGVO beteiligt.

Die für die Einhaltung der DSGVO erforderlichen Prozesse sind Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001. Das Verarbeitungsverzeichnis wurde erstellt und wird laufend aktualisiert. Ein Handlungsleitfaden zum Löschen personenbezogener Daten wurde erarbeitet. Der Vorstand wird laufend anlassbezogen über relevante Angelegenheiten informiert.

Personenbezogene Daten von Passagieren werden von der Fraport AG im Wesentlichen für die Benutzung der Parkhäuser und für die Gepäckabfertigung benötigt. Die Verarbeitung der Reisedaten liegt in der Verantwortung der Airlines. Ein Großteil der personenbezogenen Daten, die bei Fraport verarbeitet werden, ist für die Ausgabe von Flughafenausweisen aus sicherheitstechnischen Gründen verpflichtend.

Zur Sicherstellung der Persönlichkeitsrechte von Fluggästen, Besuchern und Beschäftigten besteht bei der Fraport AG für den Einsatz von Videotechnik am Standort Frankfurt ein Konzept, das klare, an der jeweiligen Zweckbestimmung und den datenschutzrechtlichen Erfordernissen orientierte Vorgaben an Nutzer aller Videodaten macht. Auch die Mitnutzung von Fraport-Videotechnik durch Behörden ist dort geregelt.

Persönliche Zutrittsrechte zu Betriebs- und Sicherheitsbereichen werden in Frankfurt mittels eines Ausweisverwaltungssystems sowie Zutrittskontrollsystemen verwaltet und kontrolliert. Die Fraport AG hat sowohl organisatorische als auch technische Maßnahmen umgesetzt, um die Daten gegen missbräuchliche Nutzung zu sichern. Zugriffe auf das System sind nur einem eng begrenzten Personenkreis für einen konkret definierten Aufgabenbereich gestattet.

GRI 418-1 Verletzung des Schutzes der Kundendaten und Beschwerden

Fraport hat 2019 keine begründeten Beschwerden ermittelt.

GRI 419 Sozio-ökonomische Compliance 2016

GRI 419-1 Sanktionen wegen Verstößen im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Verstöße sind bei der Fraport AG nicht bekannt.

Erklärung des Umweltgutachters zu den Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten

Die Umweltgutachterorganisation Institut für Umwelttechnik Dr. Kühnemann und Partner GmbH – Umweltgutachter -, vertreten durch den Unterzeichnenden Herrn Ulrich Schmidt mit der Zulassungsnummer DE-V-0366, akkreditiert oder zugelassen für den Bereich NACE 52.23, wurde von der Fraport AG beauftragt, für die Registrierungsnummer DE-125-00032 eine unabhängige beschränkte Bestätigung ausgewählter, im Nachhaltigkeitsbericht 2019 veröffentlichter Umweltkennzahlen zu leisten.

Geltungsbereich der Prüfung

Die gemäß den Anforderungen nach der Global Reporting-Initiative geprüften Kennzahlen befinden sich im Kapitel Umwelt sowie im Kapitel Kennzahlen, Abschnitt „Umwelt“. Der Geltungsbereich dieser Bestätigung umfasst die Umweltkennzahlen des Unternehmens

> Fraport-Muttergesellschaft
am Standort Flughafen Frankfurt für das Jahr 2019.

Prüfansatz

Im Rahmen der Prüfung haben wir folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- > Prüfung der Umweltkennzahlen nach den Prinzipien der
 - Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS) inkl. der Änderungsverordnungen 2017/15 05 sowie 2018/2026,
 - DIN EN ISO 14001,
 - DIN EN ISO 17021 und
 - DIN EN ISO 19011.

Schlussfolgerung

Auf Grundlage unseres Prüfansatzes sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die geprüften Kennzahlen nicht angemessen dargestellt sind.

Kriterien der Berichterstattung

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung wendet die Fraport AG die Richtlinien der Global Reporting Initiative Standards Core-Version an. Die Verantwortung für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts unter Berücksichtigung der vorgenannten Richtlinien liegt beim Vorstand der Fraport AG.

Frankfurt am Main, den 05/03/2020



Geschäftsadresse: Prinzenstraße 10a, 30159 Hannover
Zulassungsnummer: D-V-0133

Dr. Kühnemann Institut
und Partner für
Umwelt
technik

Impressum

Herausgeber

Fraport AG
Frankfurt Airport Services Worldwide
60547 Frankfurt am Main
Deutschland
Internet: www.fraport.de

Kontakt Investor Relations

Fraport AG
Christoph Nanke
Finanzen & Investor Relations
Telefon: +49 (0) 69 690-74840
Telefax: +49 (0) 69 690-74843
E-Mail: verantwortung@fraport.de
Internet: www.fraport.de/verantwortung
Internet: www.meet-ir.de

Veröffentlichungstermin

6. Mai 2020

Redaktionsschluss

April 2020

Layout

Der Bericht wurde mit dem System SmartNotes erstellt.

Sprachgebrauch

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit des Berichts wird teilweise die männliche Sprachform verwendet. Diese schließt die weibliche Sprachform ein.

Rundungshinweis

Bei der Verwendung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können aufgrund kaufmännischer Rundung geringe Abweichungen auftreten.

Fraport AG
Frankfurt Airport Services Worldwide
Finanzen & Investor Relations
60547 Frankfurt am Main

www.fraport.de