

# *Vergütungsbericht*

nach §162 AktG für das Geschäftsjahr 2021  
Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide



## Fraport Vergütungsbericht 2021

Der nachfolgende Vergütungsbericht stellt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des § 162 Aktiengesetzes (AktG) und den Grundsätzen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 die Vergütung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, Frankfurt am Main (Fraport AG) dar. Er erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems, welches für die Festsetzung der Vergütung Anwendung findet, und legt die im Geschäftsjahr 2021 jedem einzelnen gegenwärtigen sowie ehemaligen Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats der Fraport AG gewährte und geschuldete Vergütung offen. Als gewährte und geschuldete Vergütung wird die Vergütung dargestellt, für welche die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 vollständig erbracht ist.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG einer formellen sowie über die gesetzlichen Anforderungen hinaus einer inhaltlichen Prüfung unterzogen. Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Internetseite der Fraport AG unter [www.fraport.com/de/publikationen](http://www.fraport.com/de/publikationen) veröffentlicht. Die Billigung des vom Aufsichtsrat am 12. März 2020 beschlossenen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder wurde auf der Hauptversammlung am 26. Mai 2020 mit einer Zustimmung von 94,2 % erteilt. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung. Die Vergütung für den Aufsichtsrat wurde von der Hauptversammlung am 28. Mai 2019 beschlossen. Dieser Beschluss wurde auf der Hauptversammlung am 26. Mai 2020 mit einer Zustimmung in Höhe von 99,7 % bestätigt. Gemäß § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen.

### Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

#### Vergütungssystem

Die Festlegung der Vorstandsvergütung erfolgt durch den Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses und wird regelmäßig geprüft. Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Festlegung der Vorstandsvergütung nach dem Vergütungssystem 2020 an folgenden Grundsätzen:

#### Förderung der Unternehmensstrategie

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

#### Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholderinteressen

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

#### Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

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

#### Pay for Performance

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

## **Ziel-Gesamtvergütung**

Die Ziel-Gesamtvergütung ergibt sich aus der Summe aus Grundvergütung, Aufwand der vertraglichen Nebenleistungen, Aufwand der Versorgungszusage, Zielbetrag der kurzfristigen Performance-Vergütung (Tantieme) und Zielbetrag der mehrjährigen Performance-Vergütung (Performance Share Plan bzw. vor dem Geschäftsjahr 2020 Long-Term-Strategy Award und Long-Term-Incentive-Programm).

## **Maximal-Gesamtvergütung**

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

Um den Zuschuss des Bundes zur Deckung der durch die Pandemie entstandenen Vorhaltekosten zu erhalten, wurde in der Richtlinie des Bundesministeriums für Verkehr und Digitale Infrastruktur vorausgesetzt, dass die Vorstandmitglieder keine Boni sowie sonstige Sonderzahlungen für das Geschäftsjahr 2020 erhalten. Damit verbunden war auch der Verzicht auf die langfristige Performance-Vergütung für das Geschäftsjahr 2020, deren vierjährige Performance-Periode (2020 - 2023) nun nicht mehr zu erfüllen ist. Daher kann bereits im Geschäftsjahr 2021 festgestellt werden, dass die Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020 eingehalten wurde. Die Summe der Zahlungen bzw. der Aufwendungen für das Geschäftsjahr 2021 kann erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode (2021 - 2024) der langfristigen Performance-Vergütung ermittelt werden. Dementsprechend kann erst im Vergütungsbericht 2024 darüber berichtet werden, wie die festgelegte Maximal-Gesamtvergütung eingehalten wurde.

## **Angemessenheit**

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

## **Durchgängigkeit des Vergütungssystems**

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

## **Wettbewerbsvergleich**

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

## **Compliance und Marktüblichkeit**

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

Das auf der Hauptversammlung am 26. Mai 2020 gebilligte System zur Vergütung der Vorstandmitglieder gilt für die Vergütung aller Vorstandmitglieder des Fraport-Konzerns seit dem 1. Januar 2020. Vergütungsansprüche, einschließlich solcher aus den bislang einschlägigen Regelungen zur Performance-Vergütung, für Zeiten vor dem 1. Januar 2020 richten sich weiterhin nach den diesen jeweils zugrunde liegenden vertraglichen Regelungen.

Die folgende Übersicht stellt eine Zusammenfassung des derzeitigen Vergütungssystems des Vorstands dar:

| Element   | Vergütungssystem   |
|---|--|
| <b>Erfolgsunabhängige Komponenten</b>                               |  |
| Fixum   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fixe Grundvergütung</li> <li>– Jährliche Angemessenheitsprüfung</li> </ul>  |
| Nebenleistungen   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Privatnutzung eines Dienstwagens mit Fahrer</li> <li>– Unentgeltliche private Inanspruchnahme des VIP-Services der Fraport AG auf Lebenszeit auch für Familienmitglieder</li> <li>– Manager-Check-up</li> <li>– Zahlung des hälftigen gesetzlichen Rentenversicherungsbeitrags</li> <li>– Zuschuss zur gesetzlichen bzw. privaten Krankenversicherung nach den gesetzlichen Regelungen</li> </ul> |
| <b>Erfolgsabhängige Komponenten</b>                                 |  |
| Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tantieme als marktübliches Zielbonus-System                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 % EBITDA</li> <li>• 40 % ROFRA</li> </ul> </li> <li>– Begrenzung bei 150 % des Zielbetrags</li> <li>– Modifier (0,9–1,1) zur Beurteilung der kollektiven Leistung des Vorstands sowie von Environmental, Social und Governance Zielen (ESG)</li> </ul>                        |
| Langfristige variable Vergütung (PSP)                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>– 4-jährige Performance-Periode</li> <li>– Begrenzung bei 150 % des Zuteilungswerts</li> <li>– Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 70 % Earnings per Share (EPS)</li> <li>• 30 % relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen den MDAX</li> </ul> </li> </ul>  |
| <b>Sonstige Vereinbarungen</b>                                      |  |
| Maximalvergütung  | Maximale Gesamtvergütung nach §87a Abs. 1 Satz 2 Nr 1 AktG für die Summe aller erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten   |
| Aktienhalteverpflichtung  | Verpflichtung zum Erwerb von Aktien der Fraport AG in Höhe einer Jahresbruttogrundvergütung innerhalb von 5 Jahren   |
| Clawback/Malus  | Clawback und Malus-Regelungen zur Möglichkeit der teilweisen oder vollständigen Reduzierung beziehungsweise Rückforderung der variablen Vergütung  |
| Nebentätigkeit  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vergütungsleistungen konzerninterner Aufsichtsratsmandate werden auf die Vergütung angerechnet</li> <li>– Konzernfremde Aufsichtsratsmandate erfordern die Genehmigung des Aufsichtsrats und dessen Entscheidung, ob Vergütungsleistungen auf die Vergütung angerechnet werden</li> </ul>   |
| Nachträgliches Wettbewerbsverbot                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>– für die Dauer von zwei Jahren</li> <li>– Zahlung einer mtl. Karenzentschädigung (50 % des Durchschnitts der vertragsmäßigen Leistungen der letzten drei Geschäftsjahre)</li> <li>– Anrechnung auf das Ruhegehalt, falls die Entschädigung zusammen mit dem Ruhegehalt und anderweitig erzielten Einkünften 100 % der zuletzt bezogenen Jahresbruttovergütung übersteigt</li> </ul>                |
| Abfindungszahlung bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Anspruch im Falle eines Widerrufs der Bestellung ohne wichtigen Grund</li> <li>– Begrenzt auf zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags (Abfindungs-Cap)</li> </ul>   |
| Sonstige Leistungen   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Abschluss einer D&amp;O-Versicherung und Unfallversicherung</li> <li>– Private Nutzung der mobilen Endgeräte</li> <li>– Anspruch auf einen kostenfreien Parkplatz am Flughafen Frankfurt nach Beendigung der Vorstandstätigkeit</li> </ul>  |

## Erfolgsunabhängige Komponenten

Während der Laufzeit des geschlossenen Dienstvertrags (bei Erstbestellung drei Jahre, bei Wiederbestellung in der Regel fünf Jahre) wird den Vorstandsmitgliedern über die vereinbarte Laufzeit eine individuell vertraglich vereinbarte fixe Grundvergütung gezahlt. Diese orientiert sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Höhe des festen Jahresgehalts wird regelmäßig auf ihre Angemessenheit geprüft.

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

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

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Ein Anspruch auf Ruhegehalt entsteht grundsätzlich, wenn das Vorstandsmitglied während der Dauer des Vertrags dauernd dienstunfähig wird oder während der Laufzeit oder mit Ablauf des Vertrags aus dem aktiven Dienst der Gesellschaft ausscheiden sollte. Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen Hinterbliebenenversorgung.

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

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

Die Versorgungszusagen für die aktiven Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar:

**Pensionsverpflichtungen nach IFRS**

| in Tsd €                     | Verpflichtung<br>31.12.2020 | Veränderung 2021 | Verpflichtung<br>31.12.2021 |
|------------------------------|-----------------------------|------------------|-----------------------------|
| Dr. Stefan Schulte           | 9.138,9                     | -334,8           | 8.804,1                     |
| Anke Giesen                  | 1.491,0                     | +194,1           | 1.685,1                     |
| Michael Müller               | 1.361,9                     | +202,4           | 1.564,3                     |
| Dr. Pierre Dominique Prümm   | 392,6                       | +243,5           | 636,1                       |
| Prof. Dr. Matthias Zieschang | 6.301,3                     | -1.640,2         | 4.661,1                     |
| <b>Gesamt</b>                | <b>18.685,7</b>             | <b>-1.335,0</b>  | <b>17.350,7</b>             |

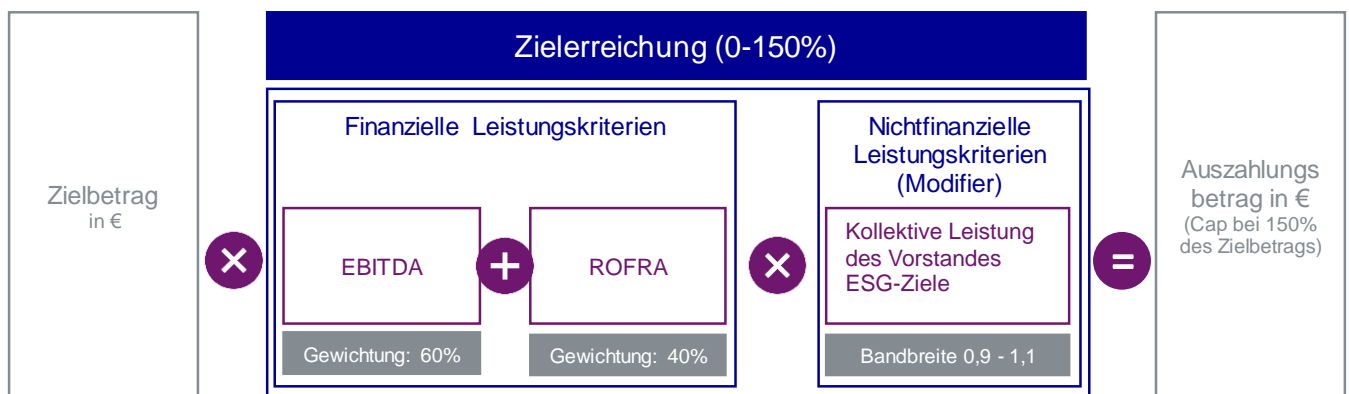
**Erfolgsabhängige Komponenten**

**Kurzfristige Performance-Vergütung (Tantieme)**

Die Tantieme honoriert den Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie in einem konkreten Geschäftsjahr. Der Tantieme liegt ein marktübliches Zielbonus-System zugrunde. Grundlage der Tantiemenzahlung ist ein im Dienstvertrag festgelegter Zielbetrag, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Insgesamt ist eine Zielerreichung von 0 % bis 150 % möglich, die von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien abhängt. Der Gesamtauszahlungsbetrag aus der Tantieme ist somit auf 150 % des Zielbetrags begrenzt.

Die Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 beträgt bei einer Zielerreichung von 100 % und Nichteingreifen von Malus- und Clawback-Kürzungen für Herrn Dr. Schulte 611 Tsd €, für Herrn Prof. Dr. Zieschang 508 Tsd €, für Frau Giesen und Herrn Müller jeweils 443 Tsd € sowie für Herrn Dr. Prümm 200 Tsd €.

**Kurzfristige Performance Vergütung (Tantieme)**



Im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austritts wird die Tantieme auf einer pro-rata-temporis-Basis gekürzt. Die der Tantieme zugrunde liegenden Leistungskriterien und Ziele sowie die Fälligkeitsregelungen bleiben davon unberührt.

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

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

## Finanzielle Leistungskriterien

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

- EBITDA bezeichnet das operative Konzern-Ergebnis und wird bei der Tantiemberechnung mit 60 % gewichtet. Als Betriebsergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen reflektiert das EBITDA die Ertragskraft des Fraport-Konzerns und stellt einen bedeutsamen Indikator für die Leistung des Vorstands dar.
- Der ROFRA („Return on Fraport-Assets“) stellt die Verzinsung auf das eingesetzte Vermögen und damit die Kapitaleffizienz dar und wird bei der Tantiemberechnung mit 40 % gewichtet.

Für beide Leistungskriterien werden jeweils ein Zielwert sowie ein oberer und unterer Schwellenwert festgelegt. Bei Erreichen des jeweiligen Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Der vertraglich festgelegte obere und untere Schwellenwert liegt bei jeweils 33,33 % Zielwertabweichung. Bei Erreichen des jeweiligen unteren Schwellenwerts beträgt die Zielerreichung 50 %. Wird dieser Schwellenwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Somit ist ein kompletter Ausfall der Tantieme möglich. Bei Erreichen oder Überschreiten des jeweiligen oberen Schwellenwerts ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 150 %. Zwischen dem Zielwert und den Schwellenwerten entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear. Zur Ermittlung der Tantieme wird der jeweilige Zielerreichungsgrad entsprechend seiner Gewichtung mit dem Zielbetrag multipliziert.

Es wurden für die EBITDA- und ROFRA-Leistungskriterien gemäß dem vom Aufsichtsrat beschlossenen Wirtschaftsplan 2021 die unten genannten Zielwerte festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2021 errechnet sich aufgrund eines erreichten EBITDA in Höhe von 757,0 Mio € und eines ROFRA in Höhe von 3,4% eine maximale Zielerreichung von 150%.

### Zielerreichung

| Leistungskriterium | Istwert | Zielwert (100%) | 50%   | 150%  | Zielerreichung |
|--------------------|---------|-----------------|-------|-------|----------------|
| EBITDA (in Mio €)  | 757,0   | 394,4           | 262,9 | 525,9 | 150%           |
| ROFRA (in %)       | 3,4     | -0,3            | -0,4  | -0,2  | 150%           |

## Nichtfinanzielle Leistungskriterien

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

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

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

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden folgende Ziele vereinbart:

- Baufertigstellung des Flugsteigs G des Terminals 3 bis Ende Januar 2022
- Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Footprints (Contracting einer Offshore-Windkraftanlage und Konzept für alternative Antriebe)
- Zukunft FRA (strukturelle Reduzierung des operativen Aufwands um 350 Mio €)

Diese wurden im Laufe bzw. mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 erfolgreich umgesetzt:

- Der Flugsteig G wurde termingerecht und unter Einhaltung des dafür vorgesehenen Budgets baulich fertiggestellt.
- Durch den erfolgreichen Abschluss einer Vereinbarung mit einem Stromlieferanten zur Belieferung von Grünstrom aus Neuanlagen mit Herkunftsnachweis und der Erstellung einer Strategie für die Umstellung der operativen Fahrzeuge auf alternative Antriebe reduziert sich der CO<sub>2</sub>-Footprint wesentlich.
- Der operative Aufwand des Fraport Konzerns im Rahmen von Zukunft FRA wurde über die vorgenannte Zielgröße hinaus reduziert.

Damit wurden die nichtfinanziellen und qualitativen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2021 erfüllt und der Aufsichtsrat hat den Modifier für alle Vorstandsmitglieder auf 1,1 festgesetzt.

Die Zielbeträge, Zielerreichungen und Auszahlungsbeträge der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 stellen sich wie folgt dar:

#### Tantieme 2021 auf einen Blick

| in Tsd €                     | Zielbetrag | Zielerreichung<br>(max. 150 %)<br>Finanzielle<br>Leistungskriterien | Zielerreichung<br>(max. Modifier 1,1)<br>Nichtfinanzielle<br>Leistungskriterien | Auszahlungsbetrag | Max 150 % vom<br>Zielbetrag |
|------------------------------|------------|---|---|-------------------|-----------------------------|
| Dr. Stefan Schulte           | 611,0      | 150%  | 1,1   | 916,5             | 916,5                       |
| Anke Giesen                  | 443,0      | 150%  | 1,1   | 664,5             | 664,5                       |
| Michael Müller               | 443,0      | 150%  | 1,1   | 664,5             | 664,5                       |
| Dr. Pierre Dominique Prümm   | 200,0      | 150%  | 1,1   | 300,0             | 300,0                       |
| Prof. Dr. Matthias Zieschang | 508,0      | 150%  | 1,1   | 762,0             | 762,0                       |

#### Long-Term Strategy Award (LSA) vor 2020

Der Long-Term Strategy Award (LSA) wurde zuletzt für das Geschäftsjahr 2019 zugeteilt und mit Einführung des neuen Vergütungssystems zum 01.01.2020 abgeschafft. Im Rahmen des LSA wurde jedem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr ein Betrag in Aussicht gestellt. Nach Ablauf von drei Geschäftsjahren (dem relevanten Geschäftsjahr und den beiden Folgegeschäftsjahren) wird festgestellt, in welchem Umfang die Leistungskriterien erreicht worden sind, und dementsprechend der Geldbetrag ermittelt, der tatsächlich zur Auszahlung kommt. Der ausgezahlte Betrag kann den in Aussicht gestellten Betrag über- oder unterschreiten; er ist jedoch auf 125 % dieses Betrages beschränkt. Leistungskriterien sind die Kundenzufriedenheit, die nachhaltige Mitarbeiterentwicklung und die Aktienperformance. Alle drei Leistungskriterien sind im LSA gleich gewichtet.

Die Kundenzufriedenheit wird jährlich mit einem bereits etablierten Bemessungssystem ermittelt, und zwar für die Airlines, das Immobilien-Management, die Retail-Immobilien und die Passagiere (Customer Service Index Fraport AG). Die Zielerreichung wird festgestellt, indem der jeweils relevante Messwert (dabei handelt es sich um eine in Prozentpunkten ausgedrückte Zahl) zu Beginn des Drei-Jahres-Zeitraums mit dem Durchschnitt über diesen Zeitraum verglichen wird. Bei einer Zielübererfüllung beziehungsweise Zielverfehlung um je volle zwei Prozentpunkte wird der für die Kundenzufriedenheit ausgezahlte Betrag erhöht beziehungsweise gemindert. Abgesehen von der Passagierzufriedenheitsbefragung wurde pandemiebedingt in 2020 und 2021 aufgrund von Kurzarbeit und aus Kostengründen kein Customer Service Index für unsere Kunden und Partner ermittelt.

Die nachhaltige Mitarbeiterentwicklung knüpft sowohl an der Mitarbeiterzufriedenheit als auch an der Entwicklung des Personalstands an. Die Entscheidung des Aufsichtsrats über den Grad der Zielerreichung orientiert sich an den Ergebnissen des Mitarbeiterzufriedenheitsbarometers (einer jährlichen unter den Mitarbeitern des Fraport-Konzerns durchgeführten Umfrage) und an der verantwortungsbewussten Entwicklung des Personalbestandes unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Konzerns. Pandemiebedingt wurde aufgrund von Kurzarbeit und aus Kostengründen in 2020 und 2021 anstelle des Mitarbeiterzufriedenheitsbarometers ein sogenannter Pulse Check durchgeführt. Diese Umfrage umfasste den Umgang der Fraport mit der Corona Krise und richtete sich an die Beschäftigten der Fraport AG.

Für das Leistungskriterium Aktienperformance wird im relevanten Drei-Jahres-Zeitraum die Kursentwicklung der Fraport Aktie mit der gemittelten Entwicklung des MDAX und eines Aktienkorbs verglichen, der die Aktien der Betreibergesellschaften der Flughäfen Paris, Zürich, Wien sowie der Betreibergesellschaften Aena S.A umfasst. Auch beim Leistungskriterium Aktienperformance ergibt sich der auszuzahlende Geldbetrag, indem der zu Beginn des Drei-Jahres-Zeitraums ermittelte Vergleichswert der tatsächlichen Entwicklung gegenübergestellt wird und positive beziehungsweise negative Abweichungen den in Aussicht gestellten Geldbetrag erhöhen oder vermindern.



Die Zielerreichung und der Auszahlungsbetrag der LSA Tranche 2019 stellt sich wie folgt dar:

#### Long-Term Strategy Award auf einen Blick

| In Tsd €   | Vorstandsmitglied            | Zielbetrag         | Zielerreichung in % |                                    |                    | Auszahlungsbetrag | Max 125 % vom Zielbetrag |
|--|------------------------------|--------------------|---------------------|------------------------------------|--------------------|-------------------|--------------------------|
|  |                              |                    | Kundenzufriedenheit | Nachhaltige Mitarbeiterentwicklung | Aktien Performance |                   |                          |
| LSA Tranche 2019<br>(01.01.2019 -<br>31.12.2021) | Dr. Stefan Schulte           | 120,0              | 99,4                | 100,0                              | 0,0                | 80,0              | 150,0                    |
|  | Anke Giesen                  | 90,0               | 99,4                | 100,0                              | 0,0                | 60,0              | 112,5                    |
|  | Michael Müller               | 90,0               | 99,4                | 100,0                              | 0,0                | 60,0              | 112,5                    |
|  | Dr. Pierre Dominique Prümm   | 75,0 <sup>1)</sup> | 99,4                | 100,0                              | 0,0                | 50,0              | 93,8                     |
|  | Prof. Dr. Matthias Zieschang | 90,0               | 99,4                | 100,0                              | 0,0                | 60,0              | 112,5                    |

<sup>1)</sup> Anteiliger Plan-Award aufgrund des Beginns der Vorstandstätigkeit ab 1. Juli 2019

#### Long-Term Incentive-Programm (LTIP) vor 2020

Den Vorstandsmitgliedern der Fraport AG wurde vor dem Geschäftsjahr 2020 jährlich eine im Dienstvertrag vereinbarte Anzahl virtueller Aktien, so genannte „Performance Shares“, unter dem Vorbehalt und in Abhängigkeit von der Erreichung im Voraus definierter Leistungskriterien zugeteilt. Nach Ablauf von vier Geschäftsjahren (Performance-Periode) werden für diese Leistungskriterien Zielerreichungsgrade festgestellt und die diesem Grad entsprechende finale Anzahl Performance Shares ermittelt. Als Leistungskriterien sind der Gewinn pro Aktie (Earnings Per Share – EPS) mit einer Gewichtung von 70 % und der „Rang Total Shareholder Return MDAX“ mit einer Gewichtung von 30 % maßgeblich.

Um den Grad der Zielerreichung für das EPS festzustellen, wird das gewichtete durchschnittliche Plan-EPS während der Performance-Periode auf der Grundlage der zum Zeitpunkt der Zuteilung gültigen strategischen Planung mit dem tatsächlich erreichten, gewichteten durchschnittlichen EPS verglichen. Für die Berechnung der gewichteten Durchschnittswerte je vierjähriger Performance-Periode wird das erste Geschäftsjahr mit 40 %, das zweite mit 30 %, das dritte mit 20 % und das vierte Geschäftsjahr mit 10 % gewichtet.

Der Grad der Zielerreichung für den Rang Total Shareholder Return MDAX wird ermittelt, indem der gewichtete durchschnittliche Rang der Fraport AG unter allen MDAX-Unternehmen im Hinblick auf den Total Shareholder Return (Aktienkursentwicklung und Dividenden) bezogen auf die vierjährige Performance-Periode festgestellt wird. Wie beim Leistungskriterium EPS werden die vier relevanten Geschäftsjahre absteigend gewichtet.

Zur Ermittlung der Auszahlung wird die finale Anzahl Performance Shares mit dem gewichteten durchschnittlichen Kurs der Fraport AG-Aktie an den ersten 30 Börsenhandelstagen, die unmittelbar auf den letzten Tag der Performance-Periode folgen, multipliziert. Die Auszahlung ist begrenzt auf 150 % der zugeteilten Performance Shares multipliziert mit dem gewichteten durchschnittlichen Kurs der Fraport AG-Aktie an den ersten 30 Börsenhandelstagen des Zuteilungsjahres.

#### Langfristige Performance-Vergütung (Performance Share Plan) seit 2020

Als langfristige Performance-Vergütung wurde der bisherige LTIP zum 01. Januar 2020 in einen Performance Share Plan (PSP) mit einer weiterhin vierjährigen Performance-Periode umgestaltet. Dabei wurde der dreijährige Long-Term Strategy Award abgeschafft und die Zielbeträge in das neue PSP überführt, um das Vergütungssystem zu vereinfachen und die Vergütung noch nachhaltiger und langfristiger aufzustellen. Der Performance Share Plan entspricht dem von der Hauptversammlung am 26. Mai 2020 gemäß § 120a Absatz 1 gebilligtem Vergütungssystem.

Bei Planbeginn wird jedem Vorstandsmitglied ein im Dienstvertrag festgelegter Zielbetrag in € als Zuteilungswert in Aussicht gestellt. Dieser Zuteilungswert beträgt für das Geschäftsjahr 2021 für Herrn Dr. Schulte 849 Tsd. €, für Herrn Dr. Prümm 379 Tsd. € und für die übrigen Vorstandsmitglieder 647 Tsd. €. Dieser Betrag wird durch den initialen Fair Value (d. h. den finanzmathematisch ermittelten Zeitwert nach dem Rechnungslegungsstandard IFRS 2, Anteilsbasierte Vergütung) je Performance Share zum Beginn der Performance-Periode dividiert, woraus sich die vorläufige Zahl zugeteilter virtueller Performance Shares ergibt.

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

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

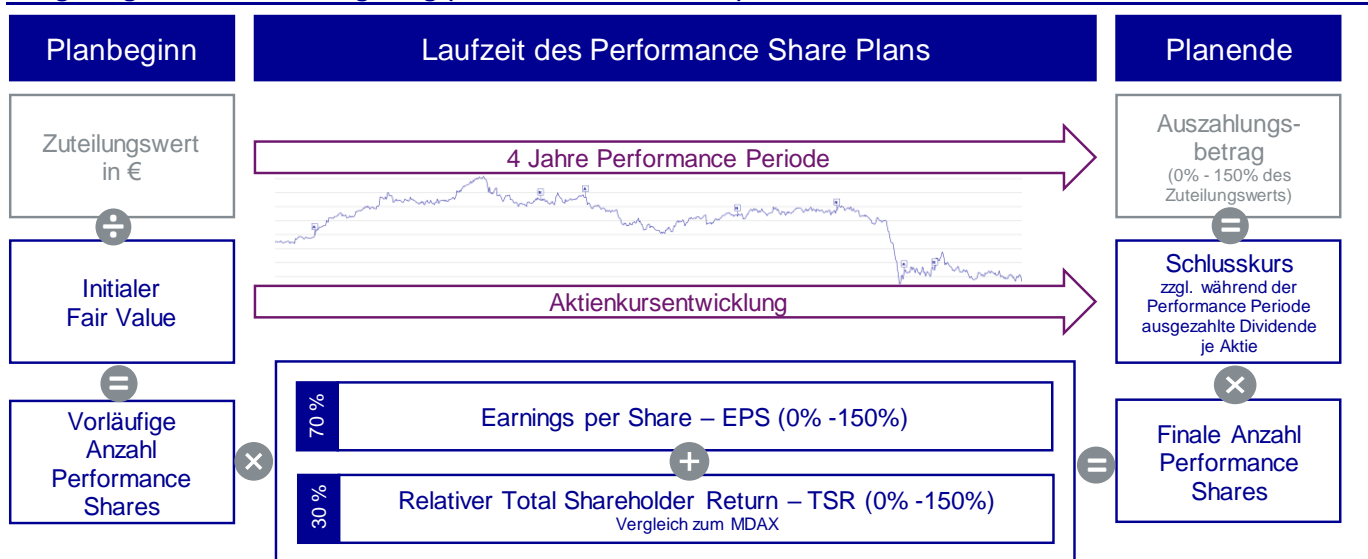
Die vorgenannten Leistungskriterien erlauben eine Zielerreichung in der Bandbreite von 0 % bis 150 %. Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung der Leistungskriterien festgestellt und die finale Anzahl der Performance Shares bestimmt. Die Auszahlungshöhe wird durch die Multiplikation der ermittelten finalen Anzahl an Performance Shares mit dem dann geltenden durchschnittlichen Kurs der Fraport AG-Aktie der letzten 3 Monate vor Ende der Performance-Periode zuzüglich der während der Performanceperiode pro Aktie ausgezahlten Dividenden berechnet.

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

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

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

### Langfristige Performance Vergütung (Performance Share Plan)



### Umgang mit der Coronavirus-Pandemie

Infolge der Coronavirus-Pandemie führten die weltweiten Reisebeschränkungen und die dadurch massiv sinkenden Passagierzahlen zu einem signifikanten Umsatz- sowie Ergebniseinbruch für den Fraport-Konzern. Entgegen der ursprünglichen EPS-Planung für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 4,45 € lag das gemäß Konzernabschluss festgestellte Ist-EPS bei -7,12 €. Die ursprüngliche, strategische Planung ist damit obsolet und ist auch nicht in den Folgejahren aufzuholen. Da im Rahmen des Leistungskriteriums EPS der gewichtete Durchschnitt der während der Performance-Periode ermittelten jährlichen Ist-EPS Werte herangezogen wird und nicht nach unten bei Null begrenzt ist, beeinflusst das Ist-EPS 2020 aufgrund der massiven Abweichung neben der bereits ausgezahlten LTIP Tranche 2017 auch die LTIP Tranchen 2018 sowie 2019 deutlich negativ. Ein Erreichen der ursprünglich gesetzten Mindestziele ist in keinem Szenario möglich, so dass wirksame und zukunftsbezogene Vergütungsanreize nicht mehr gegeben sind. Darüber hinaus hat Fraport Unterstützungsleistungen des Bundes zum Ausgleich von Vorhaltekosten erhalten, die bei der ursprünglichen Zielfestlegung nicht berücksichtigt werden konnten.

Vor diesem Hintergrund hat sich der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 intensiv mit der Handhabung der noch nicht zur Auszahlung gekommenen LTIP und PSP Tranchen beschäftigt und die durch die Coronavirus-Pandemie ausgelöste Entwicklung als außergewöhnliches, ungeplantes und unverschuldetes Ereignis mit weitreichenden Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen klassifiziert, das eine Anpassung der bereits zugeteilten LTIP Tranchen 2018 und 2019 sowie der PSP Tranche 2020 notwendig macht. In diesem Zusammenhang hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im September 2021 auf Empfehlung des Präsidialausschusses folgende einmalige Anpassungen beschlossen:

- Die Unterstützungsleistungen des Bundes werden aus der EPS Ermittlung als a. o. Sonderertrag herausgerechnet. Nach Herausrechnen der Unterstützungsleistungen des Bundes reduziert sich das gemäß Konzernabschluss festgestellte Ist-EPS 2021 von 0,9 € auf -0,3 € pro Aktie.
- Da die Zuteilung variabler Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2020 im Zusammenhang mit den Unterstützungsleistungen des Bundes unbillig wäre, wird die Zuteilung der PSP Tranche für das Geschäftsjahr 2020 zurückgenommen – die korrigierten Zuteilungswerte 2020 betragen damit für alle Vorstandsmitglieder 0 €.
- Für die LTIP Tranchen 2018 und 2019 wird die Berechnungslogik der Leistungskriterien EPS und Rang Total Shareholder Return MDAX umgestellt. Statt der Bildung eines gewichteten Durchschnittswertes der jährlich ermittelten Plan- bzw. Ist-Werte wird eine Zielerreichung je Geschäftsjahr der vierjährigen Performance-Periode ermittelt und anschließend der gewichtete Durchschnitt dieser vier Zielerreichungsgrade berechnet. Auf diese Weise wird das Geschäftsjahr 2020 weiterhin wertreduzierend mit einer Zielerreichung von 0 % berücksichtigt. Die Plan-EPS-Werte 2021 und 2022 werden auf den im Juni 2021 vorliegenden Plan angepasst, der den Einfluss der Coronavirus-Pandemie, bereinigt um die erhaltenen Unterstützungsleistungen des Bundes, berücksichtigt. Die Zielsetzungen der bereits in der Vergangenheit liegenden Geschäftsjahre wurden nicht angepasst. Die gewichtete Gesamtzielerreichung der Leistungskriterien EPS und Rang Total Shareholder Return MDAX liegt nach erfolgter Anpassung bei 99,56 % für die LTIP Tranche 2018. Über die Zielerreichungen der LTIP Tranche 2019 kann erst nach Ablauf der Performance-Periode, d.h. nach Ablauf des 31.12.2022 berichtet werden. Die Auszahlung des mit

der Anpassung der LTIP Tranchen 2018 und 2019 verbundenen Mehrbetrags steht unter einem Rückzahlungsvorbehalt. Dieser kann längstens bis zum Ablauf von drei Jahren nach Ende des Jahres erfolgen, in dem die jeweilige LTIP-Anpassung und die Auszahlung im Vergütungsbericht veröffentlicht worden ist.

Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass diese Maßnahmen eine im Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder und der Lage der Gesellschaft angemessene Vorstandsvergütung gewährleisten. Gleichzeitig stellen die Maßnahmen sicher, dass weiterhin wirksame Anreize für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Fraport-Konzerns gesetzt werden, die im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig sind.

#### Zielsetzungen und Zielerreichungen sowie Überblick der zugeteilten LTIP und PSP Tranchen

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 endet die Performance-Periode der LTIP Tranche 2018. Dabei wurden folgende Zielerreichungen für das EPS sowie den Rang Total Shareholder Return MDAX festgestellt:

#### Ermittlung der Zielerreichung in % für die LTIP Tranche 2018

|  | 2018         | 2019         | 2020       | 2021         | Gewichtete Zielerreichung | Gewichtete Gesamtziel-<br>erreichung |
|--|--------------|--------------|------------|--------------|---------------------------|--------------------------------------|
| Earnings per Share (EPS) - Gewichtung 70 %                 |              |              |            |              |                           |                                      |
| Plan-EPS   | 3,60         | 4,14         | 4,45       | -0,48        |                           |                                      |
| Ist-EPS  | 5,13         | 4,55         | -7,12      | -0,30        |                           |                                      |
| <b>Zielerreichung</b>                                      | <b>150,0</b> | <b>120,0</b> | <b>0,0</b> | <b>150,0</b> | <b>110,94</b>             |                                      |
| Rang Total Shareholder Return MDAX (TSR) - Gewichtung 30 % |              |              |            |              |                           |                                      |
| Plan-TSR   | 25           | 25           | 25         | 25           |                           |                                      |
| Ist-TSR  | 32           | 26,67        | 46,67      | 20           |                           |                                      |
| <b>Zielerreichung</b>                                      | <b>83,0</b>  | <b>96,0</b>  | <b>0,0</b> | <b>113,0</b> | <b>72,99</b>              | <b>99,56</b>                         |

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der zugeteilten LTIP und PSP Tranchen, deren Auszahlungen noch ausstehen bzw. im Fall der LTIP Tranche 2018 im Geschäftsjahr 2022 erfolgen:

### LTIP und PSP Tranchen im Überblick

| In €  |  | Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung | Anzahl vorläufig zugeteilter Shares | Schlusskurs Fraport-Aktie <sup>1)</sup>                                    | Gesamtzieleerreichung <sup>2)</sup> in % | Fair Value je Share | Auszahlungsbetrag in Tsd € |
|---|--|--|-------------------------------------|--|--|---------------------|----------------------------|
| LTIP Tranche 2018<br>(01.01.2018 - 31.12.2021)              | Dr. Stefan Schulte                       | 83,26  | 9.000                               | 62,41  | 99,56                                    | 62,14               | 559,3                      |
|   | Anke Giesen                              | 83,26  | 6.850                               | 62,41  | 99,56                                    | 62,14               | 425,7                      |
|   | Michael Müller                           | 83,26  | 6.850                               | 62,41  | 99,56                                    | 62,14               | 425,7                      |
|   | Dr. Pierre Dominique Prümm <sup>3)</sup> | 83,26  | 2.219                               | 62,41  | 99,56                                    | 62,14               | 137,9                      |
|   | Prof. Dr. Matthias Zieschang             | 83,26  | 6.850                               | 62,41  | 99,56                                    | 62,14               | 425,7                      |
| LTIP Tranche 2019<br>(01.01.2019 - 31.12.2022)              | Dr. Stefan Schulte                       | 54,86  | 9.000                               | Kann erst nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode ermittelt werden. |  |                     |                            |
|   | Anke Giesen                              | 54,86  | 6.850                               |  |  |                     |                            |
|   | Michael Müller                           | 54,86  | 6.850                               |  |  |                     |                            |
|   | Dr. Pierre Dominique Prümm <sup>3)</sup> | 54,86  | 3.106                               |  |  |                     |                            |
|   | Prof. Dr. Matthias Zieschang             | 54,86  | 6.850                               |  |  |                     |                            |
| PSP Tranche 2021 <sup>4)</sup><br>(01.01.2021 - 31.12.2024) | Dr. Stefan Schulte                       | 38,25  | 22.197                              |  |  |                     |                            |
|   | Anke Giesen                              | 38,25  | 16.916                              |  |  |                     |                            |
|   | Michael Müller                           | 38,25  | 16.916                              |  |  |                     |                            |
|   | Dr. Pierre Dominique Prümm               | 38,25  | 9.909                               |  |  |                     |                            |
|   | Prof. Dr. Matthias Zieschang             | 38,25  | 16.916                              |  |  |                     |                            |

<sup>1)</sup> Der relevante Endkurs der Fraport AG-Aktie berechnet sich für die LTIP Tranchen 2018 und 2019 auf Basis der ersten 30 Börsenhandelstage, die unmittelbar auf die vierjährige Performance-Periode folgen. Für die PSP Tranche 2021 wird der durchschnittliche Kurs der Fraport AG-Aktie der letzten 3 Monate vor Ende der Performance-Periode zuzüglich der während der Performance-Periode pro Aktie ausgezahlten Dividenden herangezogen.

<sup>2)</sup> Die Gesamtzieleerreichung ergibt sich aus der gewichteten Zielerreichung der Leistungskriterien EPS (70 %) und Rang Total Shareholder Return MDAX beziehungsweise relativer TSR (30%).

<sup>3)</sup> Zuteilung p.r.t. aufgrund des Beginns der Vorstandstätigkeit ab 1. Juli 2019

<sup>4)</sup> Der Zuteilungswert für Herrn Dr. Schulte beträgt 849 Tsd. €, für Herrn Dr. Prümm 379 Tsd. € und für die übrigen Vorstandsmitglieder 647 Tsd. €.

### Sonstige vertragliche Vereinbarungen

#### Aktienhalterverpflichtung

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, innerhalb einer Aufbauphase von fünf Jahren und grundsätzlich jährlich ratierlich Aktien der Fraport AG in Höhe mindestens einer Jahresbruttogrundvergütung zu erwerben und während seiner Zugehörigkeit zum Vorstand dauerhaft zu halten. Die Erfüllung dieser Pflicht ist zum Ende eines jeden Geschäftsjahres gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats durch geeignete Unterlagen nachzuweisen. Bereits bestehende Bestände von Aktien der Fraport AG werden für Zwecke der Aktienhalterverpflichtung angerechnet. Für das Geschäftsjahr 2021 sind alle Vorstandsmitglieder dieser Verpflichtung nachgekommen.

#### Nachträgliches Wettbewerbsverbot

Mit jedem Vorstandsmitglied ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren vereinbart. Für diesen Zeitraum wird eine angemessene Karenzentschädigung in Höhe von jährlich 50 % der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt (analog § 74 Abs. 2 HGB); die Performance-abhängigen Vergütungsbestandteile sind bei der Berechnung der Entschädigung nach dem Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre in Ansatz zu bringen. Sofern das aktuelle Vergütungssystem bei Beendigung des Vertrags noch keine drei Geschäftsjahre bestanden hat, wird die durchschnittliche Performance-Vergütung auf der Grundlage der Dauer des Vertrags nach dem aktuellen Vergütungssystem ermittelt (analog § 74b Abs. 2 HGB). Die Zahlung erfolgt in monatlichen Teilbeträgen. Die Entschädigung wird grundsätzlich auf ein von der Fraport AG geschuldetes Ruhegehalt angerechnet, soweit die Entschädigung zusammen mit dem Ruhegehalt und anderweitig erzielten Einkünften 100 % der zuletzt bezogenen Jahresbruttogrundvergütung übersteigt. Zahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

#### Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

durch die Gesellschaft oder im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit auf Wunsch des Vorstandsmitglieds wird keine Abfindung gezahlt.

### **Malus-/Clawbackregelung**

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

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2021 sind keine Sachverhalte eingetreten, die im Rahmen der Malus- und Clawbackregelung den Einbehalt oder die Rückforderung der Performance-Vergütungsbestandteile rechtfertigen.

### **Nebentätigkeit der Vorstandsmitglieder**

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

### **Sonstige Leistungen**

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

## Ausweis der individuelle Vorstandsvergütung

### Vertraglich vereinbarte Zielvergütung (freiwillige Angabe)

Die nachfolgende Tabelle stellt die vertraglich vereinbarten Zielvergütungen für die im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder zuzüglich des Aufwands für Nebenleistungen sowie Versorgungszusagen da. Darüber hinaus wird die Zielvergütung 2020 für die im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder aus Transparenzgründen dargestellt.

#### Zielvergütung des Vorstands

|   | Dr. Stefan Schulte<br>(Vorstandsvorsitzender;<br>Vorstand seit 15.4.2003) |              |                | Anke Giesen<br>(Vorstand Retail und Real Estate;<br>Vorstand seit 1.1.2013) |              |              | Michael Müller<br>(Vorstand Arbeitsdirektor;<br>Vorstand seit 1.10.2012) |              |              |
|---|---|--------------|----------------|---|--------------|--------------|--|--------------|--------------|
|   | 2021  |              | 2020           | 2021  |              | 2020         | 2021   |              | 2020         |
|   | in Tsd €  | in %         | in Tsd €       | in Tsd €  | in %         | in Tsd €     | in Tsd €   | in %         | in Tsd €     |
| Grundvergütung                                | 715,0   | 26,9         | 715,0          | 500,0   | 27,2         | 500,0        | 500,0  | 28,3         | 500,0        |
| Nebenleistungen                               | 19,6  | 0,7          | 28,5           | 33,8  | 1,8          | 29,9         | 44,3   | 2,5          | 39,7         |
| <b>Summe</b>                                  | <b>734,6</b>  | <b>27,6</b>  | <b>743,5</b>   | <b>533,8</b>  | <b>29,1</b>  | <b>529,9</b> | <b>544,3</b>   | <b>30,8</b>  | <b>539,7</b> |
| Kurzfristige Performance Vergütung            |   |              |                |   |              |              |  |              |              |
| Tantieme 2020                                 | –   | –            | 0,0            | –   | –            | 0,0          | –  | –            | 0,0          |
| Tantieme 2021                                 | 611,0   | 23,0         | –              | 443,0   | 24,1         | –            | 443,0  | 25,1         | –            |
| Langfristige Performance Vergütung            |   |              |                |   |              |              |  |              |              |
| Performance Share Plan (4 Jahre)              |   |              |                |   |              |              |  |              |              |
| Tranche 2020<br>(01.01.2020 - 31.12.2023)     | –   | –            | 0,0            | –   | –            | 0,0          | –  | –            | 0,0          |
| Tranche 2021<br>(01.01.2021 - 31.12.2024)     | 849,0   | 31,9         | –              | 647,0   | 35,3         | –            | 647,0  | 36,6         | –            |
| <b>Summe</b>                                  | <b>2.194,6</b>  | <b>82,5</b>  | <b>743,5</b>   | <b>1.623,8</b>  | <b>88,5</b>  | <b>529,9</b> | <b>1.634,3</b>   | <b>92,5</b>  | <b>539,7</b> |
| Versorgungsaufwand gem. IAS 19                | 465,6   | 17,5         | 509,9          | 211,2   | 11,5         | 220,6        | 131,6  | 7,5          | 204,4        |
| <b>Gesamtsumme (inkl. Versorgungsaufwand)</b> | <b>2.660,2</b>  | <b>100,0</b> | <b>1.253,4</b> | <b>1.835,0</b>  | <b>100,0</b> | <b>750,5</b> | <b>1.765,9</b>   | <b>100,0</b> | <b>744,1</b> |

#### Zielvergütung des Vorstands

|   | Dr. Pierre Dominique Prümm<br>(Vorstand Aviation und Infrastruktur;<br>Vorstand seit 1.7.2019) |              |              | Prof. Dr. Matthias Zieschang<br>(Vorstand Controlling und Finanzen;<br>Vorstand seit 1.4.2007) |              |                |
|---|--|--------------|--------------|--|--------------|----------------|
|   | 2021   |              | 2020         | 2021   |              | 2020           |
|   | in Tsd €   | in %         | in Tsd €     | in Tsd €   | in %         | in Tsd €       |
| Grundvergütung                                | 500,0  | 36,1         | 500,0        | 520,0  | 25,3         | 520,0          |
| Nebenleistungen                               | 36,4   | 2,6          | 32,4         | 67,4   | 3,3          | 77,8           |
| <b>Summe</b>                                  | <b>536,4</b>   | <b>38,8</b>  | <b>532,4</b> | <b>587,4</b>   | <b>28,6</b>  | <b>597,8</b>   |
| Kurzfristige Performance Vergütung            |  |              |              |  |              |                |
| Tantieme 2020                                 | –  | –            | 0,0          | –  | –            | 0,0            |
| Tantieme 2021                                 | 200,0  | 14,5         | –            | 508,0  | 24,7         | –              |
| Langfristige Performance Vergütung            |  |              |              |  |              |                |
| Performance Share Plan (4 Jahre)              |  |              |              |  |              |                |
| Tranche 2020<br>(01.01.2020 - 31.12.2023)     | –  | –            | 0,0          | –  | –            | 0,0            |
| Tranche 2021<br>(01.01.2021 - 31.12.2024)     | 379,0  | 27,4         | –            | 647,0  | 31,5         | –              |
| <b>Summe</b>                                  | <b>1.115,4</b>   | <b>80,6</b>  | <b>532,4</b> | <b>1.742,4</b>   | <b>84,8</b>  | <b>597,8</b>   |
| Versorgungsaufwand gem. IAS 19                | 268,3  | 19,4         | 297,2        | 313,0  | 15,2         | 454,4          |
| <b>Gesamtsumme (inkl. Versorgungsaufwand)</b> | <b>1.383,7</b>   | <b>100,0</b> | <b>829,6</b> | <b>2.055,4</b>   | <b>100,0</b> | <b>1.052,2</b> |

### Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Die folgenden Tabellen zeigen die individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen im Geschäftsjahr 2021 gemäß § 162 AktG (Grundvergütung, Aufwand für Nebenleistungen, Kurzfristige sowie Langfristige Performance Vergütung), deren jeweiligen relativen Anteil sowie zuzüglich des Aufwands für Versorgungszusagen. Der Begriff „gewährte und geschuldete Vergütung“ stellt darauf ab, in welchem Umfang die Vorstandsmitglieder Zahlungen erhalten und stellt diejenige Vergütung dar, für die die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 vollständig erbracht wurde. Darüber hinaus wird für die im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder als freiwillige Angabe und aus Transparenzgründen die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorjahres, d.h. des Geschäftsjahres 2020, dargestellt.

Die Auszahlungsbeträge der Tantieme 2021, LSA Tranche 2019 (Ablauf der Performance Periode zum 31.12.2021) sowie LTIP Tranche 2018 (Ablauf der Performance Periode zum 31.12.2021) werden dem Geschäftsjahr 2021 zugeordnet, da die einjährige, dreijährige sowie vierjährige Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 durch das jeweilige Vorstandsmitglied vollständig

erbracht ist. Die Ermittlung der Zielerreichung (und damit der Auszahlung) ist zum Zeitpunkt der Berichterstattung bereits abgeschlossen, auch wenn die Auszahlungen erst im Folgejahr geleistet werden.

#### Gewährte und geschuldete Vergütung - aktive Vorstandsmitglieder

|   | Dr. Stefan Schulte<br>(Vorstandsvorsitzender;<br>Vorstand seit 15.4.2003) |              |                | Anke Giesen<br>(Vorstand Retail und Real Estate;<br>Vorstand seit 1.1.2013) |              |                | Michael Müller<br>(Vorstand Arbeitsdirektor;<br>Vorstand seit 1.10.2012) |              |                |
|---|---|--------------|----------------|---|--------------|----------------|--|--------------|----------------|
|   | 2021  | 2020         |                | 2021  | 2020         |                | 2021   | 2020         |                |
|   | in Tsd €  | in %         | in Tsd €       | in Tsd €  | in %         | in Tsd €       | in Tsd €   | in %         | in Tsd €       |
| Grundvergütung  | 715,0   | 31,2         | 715,0          | 500,0   | 29,7         | 500,0          | 500,0  | 29,5         | 500,0          |
| Nebenleistungen                                       | 19,6  | 0,9          | 28,5           | 33,8  | 2,0          | 29,9           | 44,3   | 2,6          | 39,7           |
| <b>Summe</b>  | <b>734,6</b>  | <b>32,1</b>  | <b>743,5</b>   | <b>533,8</b>  | <b>31,7</b>  | <b>529,9</b>   | <b>544,3</b>   | <b>32,1</b>  | <b>539,7</b>   |
| <b>Kurzfristige Performance Vergütung</b>             |   |              |                |   |              |                |  |              |                |
| Tantieme 2020   | –   | –            | 0,0            | –   | –            | 0,0            | –  | –            | 0,0            |
| Tantieme 2021   | 916,5   | 40,0         | –              | 664,5   | 39,5         | –              | 664,5  | 39,2         | –              |
| <b>Langfristige Performance Vergütung</b>             |   |              |                |   |              |                |  |              |                |
| Long-Term Strategy Award (3 Jahre)                    |   |              |                |   |              |                |  |              |                |
| Tranche 2018<br>(01.01.2018 - 31.12.2020)             | –   | –            | 80,0           | –   | –            | 60,0           | –  | –            | 60,0           |
| Tranche 2019<br>(01.01.2019 - 31.12.2021)             | 80,0  | 3,5          | –              | 60,0  | 3,6          | –              | 60,0   | 3,5          | –              |
| Long-Term Incentive-Programm<br>(4 Jahre)             |   |              |                |   |              |                |  |              |                |
| Tranche 2017<br>(01.01.2017 - 31.12.2020)             | –   | –            | 383,5          | –   | –            | 291,9          | –  | –            | 291,9          |
| Tranche 2018<br>(01.01.2018 - 31.12.2021)             | 559,3   | 24,4         | –              | 425,7   | 25,3         | –              | 425,7  | 25,1         | –              |
| <b>Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung</b> | <b>2.290,4</b>  | <b>100,0</b> | <b>1.207,0</b> | <b>1.684,0</b>  | <b>100,0</b> | <b>881,8</b>   | <b>1.694,5</b>   | <b>100,0</b> | <b>891,6</b>   |
| Versorgungsaufwand gem. IAS 19                        | 465,6   | –            | 509,9          | 211,2   | –            | 220,6          | 131,6  | –            | 204,4          |
| <b>Gesamtvergütung<br/>(inkl. Versorgungsaufwand)</b> | <b>2.756,0</b>  | <b>–</b>     | <b>1.716,9</b> | <b>1.895,2</b>  | <b>–</b>     | <b>1.102,4</b> | <b>1.826,1</b>   | <b>–</b>     | <b>1.096,0</b> |

#### Gewährte und geschuldete Vergütung - aktive Vorstandsmitglieder

|   | Dr. Pierre Dominique Prümm<br>(Vorstand Aviation und Infrastruktur;<br>Vorstand seit 1.7.2019) |              |                    | Prof. Dr. Matthias Zieschang<br>(Vorstand Controlling und Finanzen;<br>Vorstand seit 1.4.2007) |              |                |
|---|--|--------------|--------------------|--|--------------|----------------|
|   | 2021   | 2020         |                    | 2021   | 2020         |                |
|   | in Tsd €   | in %         | in Tsd €           | in Tsd €   | in %         | in Tsd €       |
| Grundvergütung  | 500,0  | 48,8         | 500,0              | 520,0  | 28,3         | 520,0          |
| Nebenleistungen                                       | 36,4   | 3,6          | 32,4               | 67,4   | 3,7          | 77,8           |
| <b>Summe</b>  | <b>536,4</b>   | <b>52,4</b>  | <b>532,4</b>       | <b>587,4</b>   | <b>32,0</b>  | <b>597,8</b>   |
| <b>Kurzfristige Performance Vergütung</b>             |  |              |                    |  |              |                |
| Tantieme 2020   | –  | –            | 0,0                | –  | –            | 0,0            |
| Tantieme 2021   | 300,0  | 29,3         | –                  | 762,0  | 41,5         | –              |
| <b>Langfristige Performance Vergütung</b>             |  |              |                    |  |              |                |
| Long-Term Strategy Award (3 Jahre)                    |  |              |                    |  |              |                |
| Tranche 2018<br>(01.01.2018 - 31.12.2020)             | –  | –            | 30,0 <sup>1)</sup> | –  | –            | 60,0           |
| Tranche 2019<br>(01.01.2019 - 31.12.2021)             | 50,0 <sup>1)</sup>   | 4,9          | –                  | 60,0   | 3,3          | –              |
| Long-Term Incentive-Programm<br>(4 Jahre)             |  |              |                    |  |              |                |
| Tranche 2017<br>(01.01.2017 - 31.12.2020)             | –  | –            | 56,7 <sup>1)</sup> | –  | –            | 291,9          |
| Tranche 2018<br>(01.01.2018 - 31.12.2021)             | 137,9 <sup>1)</sup>  | 13,5         | –                  | 425,7  | 23,2         | –              |
| <b>Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung</b> | <b>1.024,3</b>   | <b>100,0</b> | <b>619,1</b>       | <b>1.835,1</b>   | <b>100,0</b> | <b>949,7</b>   |
| Versorgungsaufwand gem. IAS 19                        | 268,3  | –            | 297,2              | 313,0  | –            | 454,4          |
| <b>Gesamtvergütung<br/>(inkl. Versorgungsaufwand)</b> | <b>1.292,6</b>   | <b>–</b>     | <b>916,3</b>       | <b>2.148,1</b>   | <b>–</b>     | <b>1.404,1</b> |

<sup>1)</sup> Anteiliger LSA-Plan-Award bzw. anteilige LTIP-Zuteilung aufgrund des Beginns der Vorstandstätigkeit ab 1. Juli 2019



**Gewährte und geschuldete Vergütung - ehemalige Vorstände**

|              | Herbert Mai<br>(Vorstand Arbeitsdirektor;<br>Vorstand bis 30.09.2012) |              |              | Peter Schmitz<br>(Vorstand Operations;<br>Vorstand bis 31.08.2014) |              |                     |
|--------------|---|--------------|--------------|--|--------------|---------------------|
|              | 2021  |              | 2020         | 2021   |              | 2020                |
|              | in Tsd €  | in %         | in Tsd €     | in Tsd €   | in %         | in Tsd €            |
| Ruhegehalt   | 145,4   | 100,0        | 145,4        | 127,6 <sup>1)</sup>  | 100,0        | 127,6 <sup>1)</sup> |
| <b>Summe</b> | <b>145,4</b>  | <b>100,0</b> | <b>145,4</b> | <b>127,6</b>   | <b>100,0</b> | <b>127,6</b>        |

<sup>1)</sup> Auf das Ruhegehalt wurden 41,2 Tsd € aus der betrieblichen Altersversorgung als ehemaliger Leitender Angestellter angerechnet.

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

| in %   | 2021 gegenüber 2020 |
|--|---------------------|
| <b>Vorstandsvergütung</b>  |                     |
| Dr. Stefan Schulte   | 89,8                |
| Anke Giesen  | 91,0                |
| Michael Müller   | 90,1                |
| Dr. Pierre Dominique Prümm <sup>1)</sup>                                       | 65,4                |
| Prof. Dr. Matthias Zieschang   | 93,2                |
| <b>Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder</b>                                |                     |
| Herbert Mai  | 0,0                 |
| Peter Schmitz  | 0,0                 |
| <b>Ertragsentwicklung</b>  |                     |
| Jahresergebnis Fraport AG  | 112,9               |
| Konzern-EBITDA   | 402,1               |
| <b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis</b> |                     |
| Mitarbeiter der Fraport AG <sup>2)</sup>                                       | 10,8                |

<sup>1)</sup> Beginn der Vorstandstätigkeit ab 01. Juli 2019, daher geringere variable Vergütungsbestandteile (p.r.t.).

<sup>2)</sup> Stammbeschäftigte ohne Auszubildende und Aushilfen

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

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

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der Fraport AG abgestellt. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft der Fraport AG abzustellen. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Fraport AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

**Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021**

Aufgrund des entsprechenden Beschlusses der Hauptversammlung vom 28. Mai 2019 erhält jedes Aufsichtsratsmitglied eine feste, am Ende des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von 35.000 € pro vollem Geschäftsjahr. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache und der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses erhält das Doppelte, der Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden und die Vorsitzenden der weiteren Ausschüsse des Aufsichtsrats erhalten das Anderthalbfache dieses Betrages. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche, feste Vergütung in Höhe von 7.500 € pro Ausschuss und vollem Geschäftsjahr. Diese zusätzliche Vergütung wird für höchstens zwei Ausschussmitgliedschaften gezahlt. Aufsichtsratsmitglieder, die während des laufenden Geschäftsjahres in den Aufsichtsrat eintreten oder aus

dem Aufsichtsrat ausscheiden, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung. Entsprechendes gilt bei Veränderungen der Mitgliedschaft in Ausschüssen. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält für jede Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und an Sitzungen eines Ausschusses, dessen Mitglied es ist, ein Sitzungsgeld in Höhe von jeweils 1.000 €. Darüber hinaus werden anfallende Auslagen erstattet. Ziel der Aufsichtsratsvergütung ist es, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats als Überwachungsorgan zu stärken und den damit verbundenen Aufgaben und Leistungen der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung zu tragen. Mit den herausgehobenen Vergütungen für spezifische Funktionen und Ausschussmitgliedschaften werden die unterschiedlichen Anforderungen, zeitlichen Belastungen und Verantwortungen berücksichtigt. Dies trägt zur langfristigen Entwicklung von Fraport bei.

#### Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats 2021

| in €                         |                        | Festvergütung     | Ausschussvergütung | Sitzungsgelder    | Insgesamt           |
|------------------------------|------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|---------------------|
| <b>Aufsichtsratsmitglied</b> |                        |                   |                    |                   |                     |
| Amier                        | Claudia                | 52.500,00         | 15.000,00          | 16.000,00         | 83.500,00           |
| Arslan                       | Devrim                 | 35.000,00         | 15.000,00          | 17.000,00         | 67.000,00           |
| Becker                       | Uwe                    | 35.000,00         | 15.000,00          | 12.000,00         | 62.000,00           |
| Boddenberg                   | Staatsminister Michael | 105.000,00        | 15.000,00          | 13.000,00         | 133.000,00          |
| Bölükmeşe                    | Hakan                  | 35.000,00         | 15.000,00          | 17.000,00         | 67.000,00           |
| Cicek                        | Hakan                  | 35.000,00         | 7.500,00           | 14.000,00         | 56.500,00           |
| Dunkelmann                   | Yvonne                 | 17.500,00         | 1.250,00           | 6.000,00          | 24.750,00           |
| Feldmann                     | Peter                  | 35.000,00         | 0,00               | 4.000,00          | 39.000,00           |
| Gerber                       | Peter                  | 35.000,00         | 0,00               | 6.000,00          | 41.000,00           |
| Haase                        | Dr. Margarete          | 70.000,00         | 15.000,00          | 18.000,00         | 103.000,00          |
| Kaufmann                     | Frank-Peter            | 35.000,00         | 15.000,00          | 22.000,00         | 72.000,00           |
| Kipper                       | Dr. Ulrich             | 35.000,00         | 7.500,00           | 14.000,00         | 56.500,00           |
| Klemm                        | Lothar                 | 52.500,00         | 15.000,00          | 19.000,00         | 86.500,00           |
| Kother                       | Birgit                 | 17.500,00         | 3.750,00           | 6.000,00          | 27.250,00           |
| Neumaier                     | Mira                   | 29.166,67         | 5.937,50           | 11.000,00         | 46.104,17           |
| Odenwald                     | Michael                | 35.000,00         | 15.000,00          | 17.000,00         | 67.000,00           |
| Pöschko                      | Matthias               | 35.000,00         | 11.875,00          | 16.000,00         | 62.875,00           |
| Rana                         | Qadeer                 | 35.000,00         | 15.000,00          | 18.000,00         | 68.000,00           |
| Venema                       | Mathias                | 52.500,00         | 15.000,00          | 17.000,00         | 84.500,00           |
| Wärntges                     | Sonja                  | 35.000,00         | 15.000,00          | 17.000,00         | 67.000,00           |
| Windt                        | Prof. Dr. Katja        | 35.000,00         | 15.000,00          | 14.000,00         | 64.000,00           |
| <b>Gesamt</b>                |                        | <b>851.666,67</b> | <b>232.812,50</b>  | <b>294.000,00</b> | <b>1.378.479,17</b> |

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

| in %   | 2021 gegenüber 2020 <sup>2)</sup> |
|--|-----------------------------------|
| <b>Aufsichtsratsvergütung</b>  |                                   |
| Amier, Claudia   | 12,1                              |
| Arslan, Devrim   | 13,6                              |
| Becker, Uwe  | -4,6                              |
| Boddenberg, Staatsminister Michael (AR-Vorsitzender seit 27.5.2020)            | 70,5                              |
| Bölükmeşe, Hakan   | 3,1                               |
| Cicek, Hakan   | 1,8                               |
| Dunkelmann, Yvonne (seit 1.7.2021)   | -                                 |
| Feldmann, Peter  | -7,1                              |
| Gerber, Peter  | 10,8                              |
| Haase, Dr. Margarete   | 4,0                               |
| Kaufmann, Frank-Peter  | 16,1                              |
| Kipper, Dr. Ulrich   | 11,9                              |
| Klemm, Lothar  | 8,8                               |
| Kother, Birgit (bis 30.6.2021)   | -49,1                             |
| Neumaier, Mira (seit 4.3.2021)   | -                                 |
| Odenwald, Michael  | 0,0                               |
| Pöschko, Matthias (seit 1.1.2021)  | -                                 |
| Rana, Qadeer   | 9,7                               |
| Venema, Mathias (seit 01.7.2020)   | 180,6                             |
| Wärntges, Sonja (seit 16.10.2020)  | 420,9                             |
| Windt, Prof. Dr. Katja   | -1,5                              |
| <b>Ertragsentwicklung</b>  |                                   |
| Jahresergebnis Fraport AG  | 112,9                             |
| Konzern-EBITDA   | 402,1                             |
| <b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis</b> |                                   |
| Mitarbeiter der Fraport AG <sup>1)</sup>                                       | 10,8                              |

<sup>1)</sup> Stammeschäftigte ohne Auszubildende und Aushilfen

<sup>2)</sup> Die unterschiedlich hohen prozentualen Veränderungen der Aufsichtsratsvergütungen zum Geschäftsjahr 2020 beruhen hauptsächlich auf einer anteiligen Vergütungszahlung aufgrund eines Eintritts bzw. Austritts als Aufsichtsratsmitglied in einem Geschäftsjahr.

Frankfurt am Main, 14. März 2022

Fraport AG  
Frankfurt Airport Services Worldwide



Dr. Schulte



Giesen



Staatsminister Boddenberg  
(Vorsitzender des Aufsichtsrats)

## **Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

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

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, Frankfurt am Main für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats**

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

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

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

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

### **Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### **Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG**

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

## Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Frankfurt am Main, den 14. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Guido Tamm  
Wirtschaftsprüfer



ppa. Matthias Böhm  
Wirtschaftsprüfer

## ***Impressum***

### **Herausgeber**

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide  
60547 Frankfurt am Main  
Deutschland  
[www.fraport.com](http://www.fraport.com)

### **Layout**

Der Bericht wurde mit dem System SmartNotes erstellt.

### **Redaktionsschluss**

14. März 2022

### **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](http://www.fraport.de)