

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht

Darstellung des Geschäftsmodells

Der Fraport-Konzern zählt mit dem Flughafen Frankfurt und seinen internationalen Beteiligungen zu den weltweit führenden Flughafen-Betreibergesellschaften. Das Spektrum des Konzerns umfasst sämtliche Leistungen des Flug- und Terminalbetriebs sowie damit im Zusammenhang stehende Dienstleistungen. Wesentlich für die Umsatz- und Ergebnisentwicklung des Konzerns ist der Passagierverkehr an allen Konzern-Flughäfen.

Im Gegensatz zu zeitlich befristeten Konzessionsmodellen besitzt und betreibt die Muttergesellschaft des Fraport-Konzerns, die Fraport AG, den Flughafen Frankfurt als Eigentümerin zeitlich unbefristet. Die seit 2001 börsennotierte Fraport AG ist mit mehr als 10.200 Beschäftigten zugleich die größte Einzelgesellschaft des über 20.600 Mitarbeiter umfassenden Konzerns. Inklusive des Standorts Frankfurt war Fraport zum Zeitpunkt der Aufstellung des Konzern-Abschlusses mittels Konzern-Gesellschaften an 29 Flughäfen aktiv. Nähere Informationen zum Geschäftsmodell, der Wettbewerbsposition sowie der Struktur sind im Konzern-Lagebericht im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ ab Seite 46 sowie im Lagebericht der Fraport AG im Kapitel „Grundlagen der Fraport AG“ zu finden.

Über diesen Bericht

In diesem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht gemäß dem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz werden die Aktivitäten des Fraport-Konzerns (Fraport AG und alle vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften, nachfolgend: „Fraport“) sowie der Fraport-Muttergesellschaft (nachfolgend: „Fraport AG“) beschrieben. Es ist kenntlich gemacht, ob sich die Erläuterungen auf den Fraport-Konzern oder auf die Fraport AG beziehen.

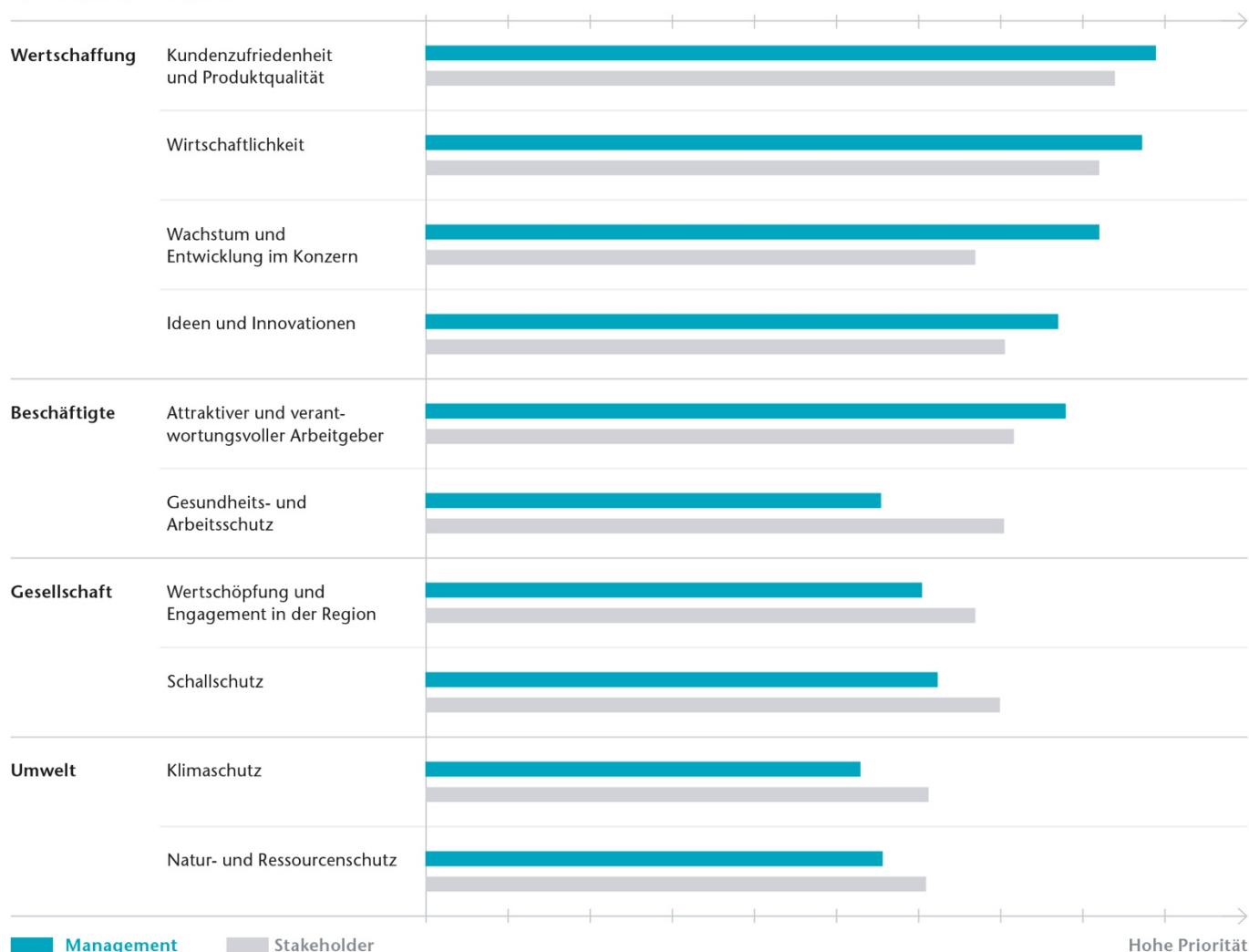
Ableitung der Wesentlichkeit

Im Geschäftsjahr 2017 hat Fraport mit der Umsetzung der – auf Basis des in den Jahren 2015/2016 implementierten Leitbilds – weiterentwickelten Konzern-Strategie begonnen. Das Leitbild beinhaltet die Konzern-Ziele „Wachstum in Frankfurt und international“, „Serviceorientierter Flughafen-Betreiber“, „Wirtschaftlich erfolgreich durch optimale Zusammenarbeit“, „Lernende Organisation“ sowie „Fairness und Anerkennung für Partner und Nachbarn“. 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 und Gepäck-Konnektivität, Mitarbeiterzufriedenheit, Frauen in Führungspositionen, Krankenquote und CO₂-Emission. Diese Leistungsindikatoren sind ebenfalls im Konzern-Lagebericht in den Kapiteln „Steuerung“, „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ und „Geschäftsausblick“ ab Seite 58 sowie in den gleichnamigen Kapiteln des Lageberichts der Fraport AG nachzulesen.

Die Wesentlichkeitsmatrix nach den Vorgaben des von Fraport genutzten Rahmenwerks der Global Reporting Initiative ist das Ergebnis eines systematischen Austauschs mit internen und externen Stakeholdern. Zunächst wurden die relevanten Handlungsfelder unter Fokussierung auf Themen, die mit Zielen und messbaren Leistungsindikatoren hinterlegt werden können, identifiziert. Das Fraport-Management und Vertreter der wichtigsten Stakeholder (Analysten, Anteilseigner, Arbeitnehmervertreter, Beschäftigte, Fluggesellschaften, Flughafenanwohner, Geschäftspartner, NGOs, Passagiere, Politik und Behörden, Stiftungen, Verbände, Wissenschaft) bestätigten in einer Online-Befragung die Relevanz von zehn Handlungsfeldern für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Beide Gruppen wurden außerdem gebeten, eine Priorisierung der Handlungsfelder vorzunehmen. Wie der Begriff Handlungsfeld ausdrückt, besteht bei den als am wichtigsten bewerteten Themen der größte Handlungsbedarf. Die Matrix wurde 2017 zuletzt auf ihre Aktualität überprüft und vom Vorstand bestätigt.

Wesentlichkeitsmatrix



Der Umfang der offenlegungspflichtigen nichtfinanziellen Aspekte richtet sich gemäß § 289c Absatz 3 HGB nach einer zweistufigen Wesentlichkeitsbeurteilung. Wesentlich ist, was sowohl für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage von Fraport als auch für das Verständnis der Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte relevant ist.

Unter Berücksichtigung der zuvor genannten handelsrechtlichen Anforderungen wurden die gemäß der Wesentlichkeitsmatrix identifizierten wesentlichen Handlungsfelder wie folgt den gemäß § 289c Absatz 2 HGB berichtspflichtigen nichtfinanziellen Aspekten zugeordnet: Der Aspekt „Arbeitnehmerbelange“ entspricht in der Wesentlichkeitsmatrix der Dimension „Beschäftigte“ und ist untergliedert in die Sachverhalte „Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber“ sowie „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“. Der Aspekt „Sozialbelange“ entspricht der Dimension „Gesellschaft“ mit den Sachverhalten „Wertschöpfung und Engagement in der Region“ sowie „Schallschutz“, der Aspekt „Umweltbelange“ entspricht der Dimension „Umwelt“ mit den Sachverhalten „Klimaschutz“ und „Natur- und Ressourcenschutz“.

Die nicht in der Wesentlichkeitsmatrix nach GRI enthaltenen Aspekte "Achtung der Menschenrechte" sowie "Bekämpfung von Korruption und Bestechung" wurden nicht in die Stakeholderbefragung einbezogen, da sie das Fundament der Geschäftstätigkeit von Fraport bilden. Insofern stellen sie dennoch wesentliche Aspekte im Sinne des HGB dar und werden deshalb im Folgenden berichtet.

Über diese berichtspflichtigen nichtfinanziellen Aspekte hinaus hat Fraport zudem die „Kundenzufriedenheit und Produktqualität“ als einen zusätzlichen Aspekt identifiziert. Das aspektübergreifende Thema „Lieferkette und Beschaffung“ stellt keinen eigenen Aspekt dar, sondern behandelt in einem separaten Kapitel alle berichtspflichtigen Angaben im Zusammenhang mit den nichtfinanziellen Aspekten.

Die finanziellen Belange sind nicht unmittelbarer Bestandteil dieses Berichts, jedoch dem Konzern-Lagebericht im Kapitel „Wirtschaftsbericht“ ab Seite 75 sowie dem gleichnamigen Kapitel des Lageberichts der Fraport AG zu entnehmen. Das betrifft die Handlungsfelder „Wirtschaftlichkeit“, „Wachstum und Entwicklung im Konzern“, „Ideen und Innovationen“ sowie „Wertschöpfung“.

Verwendung von Rahmenwerken

Der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht orientiert sich an den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) 4.0. Die Wesentlichkeitsanalyse sowie die Texte zu den Aspekten „Achtung der Menschenrechte“, „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“, „Kundenzufriedenheit und Produktqualität“, „Arbeitnehmer-“, „Umwelt-“ und „Sozialbelange“ wurden unter Bezugnahme auf die Vorgaben der GRI erstellt. Der GRI-Bericht des Fraport-Konzerns zum Geschäftsjahr 2017 ist unter www.fraport.de/verantwortung ab 3. Mai 2018 verfügbar. Verweise auf Angaben außerhalb des Konzern-Lageberichts beziehungsweise Konzern-Abschlusses sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil dieses zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts.

Identifikation von Risiken

Fraport definiert Risiken im Zusammenhang mit dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht, als künftige Entwicklungen beziehungsweise Ereignisse, die die nichtfinanziellen Aspekte negativ beeinflussen können. Die Risikobewertung erfolgt konservativ, das heißt, es wird die für Fraport ungünstigste Schadensentwicklung eingeschätzt. Dabei wird zwischen Bruttobewertung und Nettobewertung unterschieden. Das Bruttorisiko stellt dabei die größtmögliche negative Auswirkung vor risikomindernden Maßnahmen dar. Das Nettorisiko stellt die erwartete verbleibende Auswirkung nach Einleitung beziehungsweise Umsetzung risikomindernder Maßnahmen dar. Die Risikoeinschätzung in diesem Bericht spiegelt das Nettorisiko wider.

Zur Identifikation dieser Risiken wurde das im Konzern-Lagebericht beziehungsweise im Lagebericht der Fraport AG im Kapitel „Risiko- und Chancenbericht“ beschriebene Risikomanagementsystem erweitert und mit einer entsprechenden Analyse der Risiken, die mögliche negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden, verknüpft.

Für das Geschäftsjahr 2017 ergeben sich für den Fraport-Konzern und die Fraport AG im Zusammenhang mit den nichtfinanziellen Aspekten, über die im Kapitel „Risiko- und Chancenbericht“ des Konzerns auf Seite 105 sowie der Fraport AG auf Seite 44 aufgeführten wesentlichen Risiken hinaus, keine weiteren berichtspflichtigen Risiken, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind.

Geschäftsmodell-spezifische Betrachtung der Lieferkette und Beschaffung

Im Unterschied zu produzierenden Unternehmen hat Fraport keinen Managementfokus auf der Lieferkette, sondern auf der Qualität der angebotenen Dienstleistungen und der Funktionalität der dafür notwendigen Infrastruktur. Unabhängig hiervon ist die sorgfältige Auswahl von Geschäftspartnern und Lieferanten von wesentlicher Bedeutung. Die Konzern-Gesellschaften verfügen jeweils über ein eigenes Beschaffungsmanagement.

In Deutschland verpflichtet die Fraport AG Geschäftspartner und Lieferanten im Rahmen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) mit ihrem Lieferantenkodex, Recht und Gesetz einzuhalten. Im Lieferantenkodex sind der korrekte Umgang mit Beschäftigten, unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte, des Umwelt- und Klimaschutzes sowie die Integrität im Geschäftsverkehr, beispielsweise das Verbot von Korruption und Bestechung, enthalten. Ein Verstoß hiergegen 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 Fraport AG verpflichtet sich grundsätzlich zur konsequenten Ausrichtung ihres Einkaufs von Produkten und Dienstleistungen an Nachhaltigkeitskriterien. Darüber hinaus hat das Unternehmen 2016 als eines der ersten im Bundesland Hessen eine vom

Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz initiierte Zielvereinbarung unterzeichnet. Dabei werden neben ökonomischen auch soziale und ökologische Kriterien in die Kaufentscheidungen einbezogen.

Die Fraport AG hat eine heterogene Bedarfsstruktur. Sie reicht von Architektenleistungen über die Erstellung kompletter Gebäude und deren Instandsetzung, vom Büromaterial über IT-Leistungen bis hin zu Flugzeugschleppern. Über 68 % (rund 663 Mio €) des Auftragsvolumens der Fraport AG von rund 972 Mio € gingen 2017 an Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet.

Im Jahr 2017 verfügte die Fraport AG über rund 2.950 aktive Lieferanten und Dienstleister. Rund 98 % des Auftragsvolumens wurde 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 Achtung von Menschenrechten (siehe Seite 29) sowie hinsichtlich der Bekämpfung von Korruption und Bestechung (siehe Seite 30), gilt die erste Stufe der Lieferkette der Fraport AG als unkritisch. Obwohl die Beauftragungen von Geschäftspartnern und Lieferanten mit Sitz außerhalb der oben genannten Länder im Verhältnis zum gesamten Auftragsvolumen prozentual mit weniger als einem Prozent unwesentlich scheint, erfordern insbesondere Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten aus Risikoländern, den sogenannten „Primary Impact Countries“ (gemäß Aufstellung FTSE4Good Index) eine besondere Sorgfalt. Aus diesem Grund stellt ein wesentlicher Bestandteil eines monatlichen Regelreportings des Zentralbereichs „Zentraler Einkauf und Bauvergabe“ die Untersuchung der ersten Stufe der Lieferkette nach dem Herkunftsland der Auftragnehmer dar.

Sofern Verträge über Warengruppen ausgeschrieben und vergeben werden sollen, die Lieferanten oder Dienstleister aus Risikoländern einschließen, erfolgt auftragswertabhängig eine Prüfung der möglichen 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 hier zu Auffälligkeiten kommen, sind weitere Prüfungen vorgesehen, die bis zum Entzug der Beauftragung führen können.

Für den 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 nach Auftragsvolumen vier größten Lieferanten der Fraport AG sind Dienstleistungsunternehmen, an denen die Fraport AG beteiligt ist. Diese sind die Konzern-Gesellschaften FraSec, FraGround, FraCareServices und GCS. Hierbei handelt es sich unter anderem um Bodenverkehrsdienst-, Sicherheits-, Reinigungs- und IT-Leistungen. Als vollkonsolidierte Konzern-Gesellschaften müssen sie den Verhaltenskodex für Mitarbeiter übernehmen und sind zudem zur Einhaltung der Konzern-Richtlinie zum Compliance Management System (CMS) verpflichtet. Teil dieser Richtlinie ist die Anweisung, den Lieferantenkodex zum Teil der AGB zu machen und zu verwenden, soweit dies nach dem nationalen Recht für die Konzern-Gesellschaften möglich 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 Arbeitsgemeinschaft Baugrube T3 als fünftgrößter Lieferant gehört nicht zum Fraport-Konzern und wird von der Konzern-Gesellschaft Fraport Ausbau Süd beauftragt. Sie unterliegt den zuvor beschriebenen Vergabebedingungen.

Auch die internationalen Konzern-Gesellschaften sind zur Einhaltung der Konzern-Richtlinie zum CMS mit allen Bestandteilen verpflichtet. Das betrifft insbesondere große Bauvorhaben wie den Terminal-Neubau am Flughafen Lima. Dort ist die Einhaltung des Fraport-Lieferantenkodexes zwingender Bestandteil der Ausschreibung für den Generalunternehmer.

Zusammenhänge mit dem Abschluss

Die berichtspflichtigen Zusammenhänge mit dem Konzern-Lagebericht und dem Konzern-Abschluss sowie dem Lagebericht der Fraport AG und dem Jahresabschluss der Fraport AG werden am Ende der jeweiligen nichtfinanziellen Aspekte erläutert.

Freiwillige externe Prüfung

Der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht wurde einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Prüfungssicherheit durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen. Der uneingeschränkte Vermerk ist der Seite 42 zu entnehmen.

Achtung der Menschenrechte

Der Fraport-Konzern hat sich der Einhaltung der wichtigsten, international anerkannten Verhaltenskodizes – den Prinzipien des UN Global Compacts, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO) – verpflichtet. Entsprechend der Werte im Fraport-Verhaltenskodex will Fraport sozial, ökonomisch und ökologisch zukunftsfähig wirtschaften. Diese Verantwortung ist im Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter definiert. Die gleichen Werte sind im Fraport-Lieferantenkodex enthalten. Von seinen Lieferanten und Dienstleistern erwartet Fraport, dass sie dieselben Standards einhalten.

Fraport lehnt jegliche Form von Zwangs- oder Kinderarbeit ab. Unter anderem wird innerhalb des Konzerns die Einhaltung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung im Einklang mit den jeweiligen nationalen Bestimmungen gewährleistet. Allen Beschäftigten stehen über die internen Informationsportale der Verhaltenskodex und die Konzern-Richtlinie zum Compliance-Management-System (CMS) zur Verfügung. Im Zuge der halbjährlichen Compliance-Berichterstattung wird der Vorstand über die Aktivitäten des mit Compliance befassten Bereichs der Fraport AG und den Stand der Maßnahmen informiert.

Ein wichtiges Instrument zur Vorbeugung beziehungsweise Aufdeckung von Verstößen ist das zertifizierte elektronische Hinweisgebersystem (BKMS®-System). Darüber hinaus hat Fraport eine externe Rechtsanwältin als Ombudsfrau für alle Beschäftigten des Konzerns sowie Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern beauftragt. Ihre Aufgabe ist die Entgegennahme, rechtliche Prüfung und Weiterleitung von Hinweisen über unternehmensschädigendes rechtswidriges Verhalten. Außerdem steht den Mitarbeitern in Deutschland eine interne Vertrauensperson zur Verfügung.

Im Rahmen großer Finanzierungsprojekte werden zum Beispiel Regelungen zur Arbeitszeit und Beschwerdemechanismen, die zum Teil auch von Fremdkapitalgebern verlangt werden, implementiert. Der „Environmental and Social Action Plan“ (ESAP), der die Einführung einer „Human Resource Policy“, eines Management- und eines Monitoringsystems fordert, ist beispielsweise eine Voraussetzung für die Finanzierung von Fraport Greece (siehe auch Konzern-Lagebericht im Kapitel „Hinweis zur Berichterstattung“). Der Geltungsbereich erstreckt sich nicht allein auf die eigenen Beschäftigten, sondern auch auf Lieferanten und Nachunternehmer. Ein weiterer Bestandteil des ESAP ist die Regelung der Konditionen für die Beschäftigten entlang der Lieferkette, um beispielsweise zu verhindern, dass Lieferanten Flüchtlinge unter unangemessenen Arbeitsbedingungen beschäftigen.

Fraport unterstützt nach Möglichkeit die Polizei bei der Verfolgung und Bekämpfung von internationalem Menschenhandel, zum Beispiel am Flughafen Frankfurt, durch die Aushändigung von Videomaterial in bestimmten begründeten Fällen. Vor dem Austausch von Daten werden die jeweiligen Datenschutzbeauftragten um entsprechende Prüfung und Zustimmung gebeten. Darüber hinaus wurden in Kooperation mit der Bundespolizei und dem Zoll technische Sicherheitssysteme installiert. Ein Beispiel dafür sind Ausweissperren, die die kurzfristige wiederholte Nutzung eines Ausweises an Türen verhindern. Wo möglich, werden Mitarbeiterübergänge zwischen Schengen- und Non-Schengen-Bereichen in unmittelbarer Nähe zu einer Grenzkontrollstelle installiert. Darüber hinaus gibt es in der Flughafenbenutzungsordnung sowie der Ausweisordnung klare Richtlinien für alle Ausweisinhaber sowie Regelungen bei Missbrauch bis hin zum Entzug von Ausweisen oder Zutrittsberechtigungen.

Über die zuvor genannten organisatorischen Konzepte zur Identifikation und Meldung von Auffälligkeiten ist sichergestellt, dass der Vorstand unmittelbare Kenntnis über Fälle von Menschenrechtsverletzungen erlangt. Im Berichtszeitraum erfolgten bei der Fraport AG und den Konzern-Gesellschaften keine Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechten, die durch formale, organisatorische Beschwerdemechanismen eingereicht wurden.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Grundlage der Gewährleistung rechts- und regelkonformen Verhaltens im Fraport-Konzern sowie der Fraport AG ist die Unternehmenskultur, wie sie insbesondere im Verhaltenskodex für Mitarbeiter niedergelegt wurde. Der für alle Beschäftigten weltweit geltende Verhaltenskodex berücksichtigt die Antikorruptionskonventionen der Vereinten Nationen und basiert auf den zehn Prinzipien des Global Compact, den OECD-Leitsätzen und den ILO-Kernarbeitsnormen. Der Kodex behandelt unter anderem die Themen Korruptionsprävention und Kartellrecht. Der Vorstand bekennt sich ausdrücklich zu diesen Grundsätzen und dem „Nulltoleranzprinzip“, insbesondere gegenüber Korruption und Verstößen gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht. Dieser Verhaltenskodex ist wesentlicher Bestandteil des Compliance-Management-Systems (CMS) für die Konzern-Gesellschaften sowie des CMS der Fraport AG. Ein wichtiger Teil des CMS ist die umfassende Analyse der Compliance-Risiken. Ein Schwerpunkt liegt auf den Bereichen Antikorruption sowie Kartell- und Wettbewerbsrecht.

Die wertebasierte Unternehmenskultur ist die Grundlage der beständigen Fortentwicklung des CMS. Das CMS ist präventiv ausgerichtet und soll die Fraport-Beschäftigten dazu anhalten, Compliance-Risiken und -Verstöße frühzeitig bewusst wahrzunehmen und angemessen darauf zu reagieren. Für die Fraport AG hat sich der Vorstand ausdrücklich zur Einhaltung dieser wertebasierten Compliance verpflichtet. Damit und mit dem konzernweit geltenden Verhaltenskodex sowie diversen Kommunikationsmaßnahmen unterstützt er die Verantwortung von Geschäftsführungen und ihrer Führungskräfte auch im Konzern bei der kontinuierlichen Umsetzung der Compliance-Ziele.

Verhaltensstandards konkretisieren die wertebasierte Compliance der Fraport AG und unterstützen die Mitarbeiter bei der Befolgung der bestehenden Gesetze und unternehmensinternen Regelungen. Um dem Vorwurf der Bestechung vorzubeugen, ist hierin verständlich und anhand von Beispielen beschrieben, in welcher Form die Annahme oder Hingabe von Geschenken, Zuwendungen und Einladungen akzeptabel ist.

Im Strategischen Geschäftsbereich Akquisitionen und Beteiligungen der Fraport AG besteht eine Compliance-Due Diligence als Regelprozess, sodass wesentliche Compliance-Aspekte – wie zum Beispiel die Geschäftspartnerprüfung zu Themen wie Korruption, Preisabsprachen und Betrug – bei jedem Investitionsvorhaben und bei Consultingleistungen berücksichtigt werden. Durch die Verpflichtung zur Übernahme der Konzern-Richtlinie zum CMS für alle vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften ist zudem sichergestellt, dass die Fraport-Standards für das CMS in den betroffenen Konzern-Gesellschaften umgesetzt werden.

Der Vorstand wird durch eine halbjährliche Compliance-Berichterstattung über die Aktivitäten des mit Compliance befassten Bereichs der Fraport AG und den Stand der Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung informiert. Allen Beschäftigten stehen über die internen Informationsportale der Verhaltenskodex und die Compliance-Richtlinien zur Verfügung. Ein wichtiges Instrument zur Vorbeugung beziehungsweise Aufdeckung von Verstößen ist das zertifizierte elektronische Hinweisgebersystem (BKMS®-System) zur Meldung von unternehmensschädigendem Verhalten. Darüber hinaus hat Fraport eine externe Rechtsanwältin als Ombudsfrau beauftragt. Sie steht allen Beschäftigten des Fraport-Konzerns sowie Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern als vertrauensvolle Ansprechpartnerin zur Verfügung, die ebenfalls Hinweise zu Korruptionssachverhalten entgegennimmt. Außerdem gibt es für die Mitarbeiter in Deutschland eine interne Vertrauensperson.

Bei den ausländischen Konzern-Gesellschaften hat Fraport gemäß dem CPI (Corruption Perceptions Index, Korruptionswahrnehmungsindex) von Transparency International präventive Korruptionsmaßnahmen vorgenommen. Dabei steht zunächst die Compliance-Risikoanalyse im Vordergrund, deren wichtigster Bestandteil die Korruptionsrisiken sind. Daneben sind Risiken aus Betrug und Wettbewerbsrecht Bestandteil der Analyse. Auf dieser Grundlage werden von den Konzern-Gesellschaften Maßnahmen zur Korruptionsprävention abgeleitet. Hierzu gehören zum Beispiel Schulungsmaßnahmen, Geschäftspartnerprüfungen und die Dokumentation von Compliance-relevanten Prozessen.

Im Rahmen großer Finanzierungsprojekte werden in Konzern-Gesellschaften unter anderem Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung implementiert, zum Teil als Vorgabe von Fremdkapitalgebern. Das ist beispielsweise auch im „Environmental and Social Action Plan“, als Voraussetzung für die Finanzierung von Fraport Greece der Fall. Sein Geltungsbereich erstreckt sich nicht allein auf die eigenen Beschäftigten, sondern auch auf Lieferanten und Nachunternehmer.

Über die zuvor genannten organisatorischen Konzepte zur Identifikation und Meldung von Auffälligkeiten ist sichergestellt, dass der Vorstand unmittelbare Kenntnis über Fälle von Korruption und Bestechung erlangt. Im Geschäftsjahr 2017 wurde kein Vertrag mit einem Geschäftspartner wegen Korruptionsvorwürfen beendet.

Kundenzufriedenheit und Produktqualität

Der Kunde steht für Fraport an erster Stelle. Das drückt auch das Leitbild „Gute Reise! Wir sorgen dafür“ aus. Es ist Ziel der Konzern-Strategie, sich als Europas bester Flughafen-Betreiber zu etablieren und zugleich weltweit Maßstäbe zu setzen. Dadurch werden die langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts und die Wettbewerbsfähigkeit gesichert. Das Ziel ist, die Hauptkunden, also Fluggäste, Fluggesellschaften, Fracht-Community und Retail-Konzessionäre, durch attraktive Angebote und besten Service zu überzeugen. Um die Prozesse an den Sicherheits- und Passkontrollen effizient zu gestalten und ein hohes Fluggastaufkommen zeitgerecht zu bewältigen, arbeitet Fraport insbesondere mit der Bundespolizei eng zusammen.

Die Zufriedenheit der Fluggäste gilt als Hauptindikator für alle Kunden, daher ist diese das wichtigste Kriterium für die Servicequalität. Die Globalzufriedenheit beschreibt die Zufriedenheit der Passagiere mit den angebotenen Leistungen und dem Service am Flughafen Frankfurt insgesamt. Fraport hat sich zum Ziel gesetzt, die Zufriedenheit der Kunden zu halten und weiter zu steigern. Trotz der voraussichtlichen temporären Überlastung der Terminalinfrastruktur durch das Verkehrswachstum in den nächsten Jahren strebt die Fraport AG einen Zielwert von mindestens 80 % an. Mit der Inbetriebnahme des Flugsteigs G soll die Zufriedenheit der Passagiere ab 2021 mindestens 82,5 % betragen. Ab 2025 und mit der Kapazitätserweiterung durch das Terminal 3 hat sich die Fraport AG einen Wert von 85 % als Ziel gesetzt.

In Frankfurt wird die Zufriedenheit der Passagiere vor allem durch Befragungen erhoben. Die Globalzufriedenheit der Passagiere am Standort Frankfurt lag 2017 mit 85 % um 3 Prozentpunkte über dem Niveau des Vorjahres (im Vorjahr: 82 %) und setzte eine neue historische Bestmarke. Dabei wurde in allen vier Quartalen der Wert von 85 % erreicht (im Vorjahr: Q1 81 %, Q2 82 %, Q3 83 % und Q4 82 %). Zahlreiche Service- und Infrastrukturmaßnahmen wirken sich auch auf einzelne Zufriedenheitskriterien sehr positiv aus: So bewerteten zum Beispiel mehr als drei von vier Befragten die Möglichkeiten zum Zeitvertreib bis zum Abflug als sehr gut beziehungsweise gut. Mit 85 % zufriedenen Passagieren bei der Bewertung der Sauberkeit des Terminals konnte sich der Flughafen Frankfurt zudem bei einem für die Kunden sehr wichtigen Thema deutlich verbessern.

Die strategische Relevanz der Globalzufriedenheit wird zudem durch die Berücksichtigung als Bestandteil der Vorstandsvergütung deutlich (siehe auch Konzern-Lagebericht und Lagebericht der Fraport AG jeweils im Kapitel „Vergütungsbericht“ ab Seite 67).

Auch bei den internationalen Beteiligungen steht die Zufriedenheit der Passagiere im Fokus. Die vollkonsolidierten Konzern-Flughäfen, die über Konzessionsverträge betrieben werden (siehe auch Konzern-Lagebericht im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ ab Seite 46), sind vertraglich zur Erhebung der Passagierzufriedenheit verpflichtet. Um bei steigenden Verkehrszahlen die Servicequalität zu sichern und den steigenden Anforderungen von Passagieren und Airlines gerecht zu werden, plant Fraport beispielweise für den Flughafen Lima den Bau eines neuen Terminals sowie einer zweiten Start- und Landebahn. Die Zufriedenheit der Passagiere wird an den unterschiedlichen Standorten mit verschiedenen Kennzahlen gemessen (siehe auch Konzern-Lagebericht im Kapitel „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ ab Seite 95). Soweit sinnvoll, soll diese Erhebungssystematik mittelfristig vereinheitlicht werden.

Im Konzern-Portfolio steht der Flughafen Frankfurt als passagierstärkster Standort besonders im Fokus, daher wird im Folgenden auf das dort umgesetzte Servicequalitätsmanagement eingegangen.

„Great to have you here!“ heißt das 2010 gestartete Serviceprogramm, mit dem es gelungen ist, die Zufriedenheit der Fluggäste am Flughafen Frankfurt signifikant zu steigern. Anfang 2014 wurde das Serviceprogramm weiterentwickelt mit dem Ziel, den Passagieren einen noch besseren und passgenaueren Service anzubieten. In fünf Teilprogrammen werden vor allem die Orientierung und Wegeführung, das Ambiente und der Komfort sowie das Angebot an Entspannungs-, Arbeits- und Entertainment-Möglichkeiten in den Terminals deutlich verbessert. Parallel dazu werden Beschäftigte in einem separaten Programm systematisch im direkten Passagierkontakt geschult, um die Gastfreundschaft und Serviceorientierung am Flughafen Frankfurt weiter zu verbessern.

Seit 2016 tauschen sich zudem unter anderem die Deutsche Lufthansa, die in Frankfurt tätigen Sicherheitsunternehmen, Retail-Konzessionäre und die Deutsche 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. Das Ziel ist, dass die gemeinsamen Passagiere, Kunden und Gäste den Flughafen Frankfurt in guter Erinnerung behalten sowie die Verbesserung der Gesamtzufriedenheit, 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 Passagierzufriedenheits-Kennzahlen 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 „Great to have you here!“, Schulungen für Mitarbeiter sowie weitere Infrastrukturprojekte abgebildet.

Einen großen Einfluss auf die Kundenzufriedenheit haben die zuverlässige Verladung des Reisegepäckes bei Abflügen und die schnelle Gepäckaushandlung bei ankommenden Flügen. Die Kennzahl Gepäck-Konnektivität gibt Auskunft über die am Flughafen Frankfurt zeitgerecht verladenen Gepäckstücke im Verhältnis zum gesamten Abfluggepäck in Prozent. Dabei zeugt eine hohe Konnektivität von der guten Qualität der Gepäckprozesse, eine Hauptaufgabe der Bodenverkehrsdienste. Dies ist besonders wichtig, da Frankfurt als Hub-Flughafen mit einem Umsteigeanteil von mehr als 55 % einen hohen Anteil an Transfergepäck zu bewältigen hat. Ziel ist es, langfristig eine Gepäck-Konnektivität von mehr als 98,5 % zu erreichen. Seit 2012 ist diese Kennzahl auf hohem Niveau stabil. Die Gepäck-Konnektivität betrug im vergangenen Geschäftsjahr am Flughafen Frankfurt 98,5 % und lag damit knapp auf dem Zielwert, jedoch um 0,2 Prozentpunkte schlechter als im Vorjahr. Insbesondere die nicht immer gute Pünktlichkeit der Flüge, die Wettereinflüsse und eine IT-Störung im Dezember, hatten einen Einfluss auf die zeitgerechte Gepäckverladung. Um zukünftig auch bei steigender Anzahl der Gepäckstücke die Konnektivität auf dem bereits hohen Niveau zu stabilisieren, arbeitet Fraport kontinuierlich an Optimierungsmaßnahmen, die im Rahmen regelmäßiger Performance-Gespräche eng mit den Fluggesellschaften abgestimmt werden.

Der Vorstand wird monatlich über die Entwicklung der Gepäck-Konnektivität informiert. Die Bereichsleiter erhalten täglich Informationen, so dass kurzfristig bei einer Verschlechterung Gegenmaßnahmen ergriffen werden können, um die Qualität wieder herzustellen. Zweimal im Jahr spricht die Fraport AG in einem Ausschuss mit allen Airlines über die Nutzung der Infrastruktur und stellt bei Bedarf Maßnahmen zur Qualitätssicherung vor. Die Deutsche Lufthansa als Hauptkunde am Flughafen Frankfurt erhält darüber hinaus im Rahmen einer Vereinbarung ein monatliches Reporting.

Als weitere Bausteine zur Messung und Steigerung der Kundenzufriedenheit beziehungsweise Servicequalität am Flughafen Frankfurt, werden unter anderem Qualitätsaudits der Unternehmensberatung Skytrax herangezogen. Im jährlich erscheinenden Ranking der Top-100-Flughäfen weltweit belegte der Flughafen Frankfurt auf Basis von Online-Befragungen der Passagiere im Jahr 2017 den zehnten Platz. Noch im Jahr 2007 wurde der Flughafen Frankfurt auf Platz 94 gelistet.

Weiterführende Details sind dem Konzern-Lagebericht sowie dem Lagebericht der Fraport AG in den Kapiteln „Steuerung“ ab Seite 58 und „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ ab Seite 95 zu entnehmen.

Bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Sachverhalt	Ziel	Kennzahl	Zielwert	Laufzeit	Geltungsbereich	Status Ende 2017
Kundenzufriedenheit und Produktqualität	Wir wollen die Zufriedenheit unserer Kunden halten und weiter steigern.	Globalzufriedenheit Passagiere	größer 80 % ¹⁾	2021	Fraport AG	85 %
		Gepäck-Konnektivität	größer 98,5 %	2018	Fraport AG	98,5 %

¹⁾ Zielwert ab 2021: 82,5 %, ab 2025: 85 %

Arbeitnehmerbelange

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. Um sie noch stärker im Unternehmen zu verankern, hat Fraport Anfang 2013 einen eigenen Verhaltenskodex veröffentlicht, der Mitarbeiter auf die Einhaltung dieser grundlegenden Prinzipien verpflichtet.

Im Fraport-Konzern sind über 20.600 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.

Um personalintensive Geschäftsfelder im Konzern zu halten sowie die Markt- und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, richtete sich die Fraport AG im Geschäftsjahr 2016 mit einem attraktiven, freiwilligen Programm zum Personalstrukturwandel an ihre Mitarbeiter. Das Programm wurde initiiert, um den absehbaren und notwendigen Personalstrukturwandel zu unterstützen und die Kostenstruktur der Personalaufwendungen insgesamt zu verbessern. Im Fokus des Programms standen dabei insbesondere die operativen Bereiche am Flughafen Frankfurt, allen voran die personalintensiven Bodenverkehrsdienste. Beschäftigte konnten sich auf freiwilliger Basis für angebotene Optionen wie Altersteilzeit, frühzeitiger Renteneintritt, Teilzeitmodelle oder Austritt mit Abfindung entscheiden. Gleichzeitig wurden unter Nutzung der Konzern-Strukturen neue Arbeitsplätze mit marktgerechter Vergütung und individuellen Entwicklungschancen, vor allem auch in den Konzern-Gesellschaften, geschaffen. So trägt Fraport dem fundamentalen Wandel und dem erhöhten Wettbewerbsdruck in der Luftverkehrsindustrie Rechnung.

Für das gesamte Maßnahmenpaket wurden zum 31. Dezember 2016 Rückstellungen in Höhe von 37,7 Mio € gebildet. Davon wurden 19,8 Mio € im Geschäftsjahr 2017 in Anspruch genommen und aufgrund einzelner Verschiebungen innerhalb der Maßnahmenpakete 9,4 Mio € Rückstellungen gebildet. Bei der Fraport AG wurden für das Maßnahmenpaket in 2016 44,0 Mio € zurückgestellt, von denen im Geschäftsjahr 2017 19,8 Mio € verbraucht wurden. Aufgrund der Verschiebungen einzelner Maßnahmen wurden Rückstellungen in Höhe von 2,6 Mio € in 2017 gebildet. Somit bestanden zum 31. Dezember 2017 im Fraport-Konzern Rückstellungen in Höhe von 27,3 Mio € und in der Fraport AG in Höhe von 26,8 Mio € (siehe Konzern-Lagebericht im Kapitel „Wirtschaftsbericht“ ab Seite 75 und Konzern-Anhang Tz. 39 sowie Anhang der Fraport AG Tz. 9).

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

Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber

Fraport hat sich als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit zum Ziel gesetzt. Die Kennzahl wird jährlich durch eine Befragung der Beschäftigten der Fraport AG sowie der Konzern-Gesellschaften erhoben. Alle personalintensiven Konzern-Gesellschaften in Frankfurt sowie die Konzern-Gesellschaften Fraport Slovenija und Twin Star nahmen an der Befragung in 2017 teil. Zukünftig soll die Befragung auf alle weiteren wesentlichen Konzern-Gesellschaften ausgeweitet werden. Die strategische Relevanz der Konzern-Mitarbeiterzufriedenheit wird zudem durch die Berücksichtigung als Bestandteil der Vorstandsvergütung deutlich (siehe auch Konzern-Lagebericht im Kapitel „Vergütungsbericht“ ab Seite 67).

Die Kennzahl errechnet sich aus neun Zufriedenheitsaspekten und zeigt in den Detailauswertungen mögliche Verbesserungspotenziale auf. Fraport strebt konzernweit eine Stabilisierung und langfristig kontinuierliche Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit von besser als 3,0 an (Indexwert analog Schulnotensystem). Die Durchschnittsnote der Zufriedenheit der Mitarbeiter des Fraport-Konzerns lag im Geschäftsjahr 2017 bei 2,87 und damit leicht unter dem Wert des Vorjahres von 2,91. In der Fraport AG soll der Wert besser als der Vorjahreswert sein. 2017 wurde ein Wert von 2,88 (Vorjahr: 2,90) erreicht. Herausforderungen wie zum Beispiel die an vielen Flughafenstandorten spürbaren Auswirkungen des demografischen Wandels und der höheren Belastung vor allem der operativen Beschäftigten durch das Verkehrswachstum begegnet Fraport mit verstärkter Rekrutierung in diesem Bereich.

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. 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.

Einen besonderen Schwerpunkt setzt die Fraport AG bei der Förderung von Frauen für Führungspositionen der Ebenen 1 und 2 unterhalb des Vorstands sowie der jeweiligen Geschäftsführungen der deutschen Konzern-Gesellschaften. In der Berichterstattung werden Führungskräfte, die an den Vorstand berichten, der Ebene 1 zugeordnet. Führungskräfte, die an diese erste Führungsebene berichten, werden der Ebene 2 zugeordnet. In Bezug auf die Konzern-Gesellschaften in Deutschland erfolgt eine Zuordnung der Führungsebenen auf Basis vergleichbarer Funktionen bei der Fraport AG. Dies entspricht auch der Zielsetzung des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Das Ziel ist, bis 2021 den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland über beide Ebenen auf 30 % zu steigern. Fraport respektiert die nationalen Gesetzgebungen und will den ausländischen Konzern-Gesellschaften keine Quoten nach deutschem Recht auferlegen.

2017 lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland bei 28,0 % (Vorjahr: 30,5 %). Im Geschäftsjahr 2017 lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Fraport AG bei 27,1 % (Vorjahr: 29,2 %). Der leichte Rückgang der Quoten ist auf organisatorische Veränderungen sowie zum 31. Dezember 2017 vakante Führungspositionen, die zuvor von Frauen besetzt waren, zurückzuführen.

Maßnahmen dafür sind unter anderem Programme, bei denen erfahrene Führungskräfte aus dem Unternehmen Frauen mit besonderem Potenzial als Mentoren zur Seite stehen. Sie unterstützen sie beispielsweise beim Aufbau ihres Netzwerks und ihrer Positionierung im Konzern. In diesem Kontext sind auch Dialogveranstaltungen mit Vorstandsmitgliedern vorgesehen. Zudem werden bei Stellenausschreibungen geeignete Kandidatinnen parallel zur Ausschreibung aktiv angesprochen. Dabei soll es grundsätzlich möglich sein, Führungsfunktionen zumindest temporär in reduzierter Arbeitszeit anzubieten. Im Rahmen der Nachfolgeplanung sollen verstärkt die Ergebnisse der unternehmenseigenen Potenzial-Assessment-Center und Entwicklungsgespräche für die bereichsinterne und bereichsübergreifende Positionierung genutzt werden. Dazu gehört auch, den geeigneten Kandidatinnen systematische Entwicklungs- und Karrierewege aufzuzeigen.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und damit die Produktivität der Beschäftigten langfristig zu erhalten, steht seit jeher 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.

Das mehrfach ausgezeichnete betriebliche Gesundheitsmanagement der Fraport AG initiiert vielfältige gesundheitsfördernde Aktionen und Maßnahmen mit verschiedenen Schwerpunkten. 2017 wurde beispielsweise durch die Kooperation mit Fitnessstudios ein wohnortnahes Training für die Beschäftigten ermöglicht. Wer regelmäßig trainiert, wird mit einem Zuschuss zum Mitgliedsbeitrag belohnt. Für 2018 sind für alle Beschäftigten in Deutschland die Überreichung einer „Fitbox“ mit Anregungen zur Stärkung

der eigenen Gesundheit, eine Dankesaktion für Beschäftigte ohne Fehlzeiten sowie die Erweiterung der betrieblichen Krankenzusatzversicherung geplant. Organisatorisch ist das Gesundheitsmanagement als Stabsstelle mit entsprechenden Ressourcen dem Vorstand Arbeitsdirektor zugeordnet.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels im Konzern und der Anstieg des durchschnittlichen Lebensalters der Beschäftigten tragen unter anderem zu einer kontinuierlichen linearen Zunahme der Erkrankungen bei. Hohe Fehlzeiten, insbesondere in den operativ tätigen Geschäftsbereichen und Konzern-Gesellschaften in Deutschland, sind aber nicht nur durch Gesundheitsthemen, Arbeitsbelastung und Alterseffekte erklärbar. Es zeigt sich, dass sich die Fehlzeiten in operativen Bereichen an Feiertagen enorm reduzieren, was auf motivationsbedingte Ausfälle schließen lässt, da diese Arbeitstage durch besondere Zuschläge vergütet werden. Als Gegenmaßnahme hierzu ist 2017 konzernweit eine Kommunikationskampagne aufgesetzt worden. Für Führungskräfte wurden neue Auswertungsmöglichkeiten der Krankenstände sowie Schulungen – auch in Bezug auf das Arbeitsrecht – erarbeitet und durchgeführt. Gespräche in den einzelnen Teams werden folgen, um gruppen- beziehungsweise einzelfallbezogene Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Die Effektivität der Maßnahmen evaluiert Fraport unter anderem mit der kontinuierlichen Analyse der Krankenquote. Die Berechnung ohne Berücksichtigung von Fehlzeiten außerhalb der Entgeltfortzahlung (sogenannte Langzeitkranke) spiegelt vor allem die Entwicklung der kurz- und mittelfristigen Erkrankungen wider.

Im Fokus steht die Begrenzung oder Umkehr der wegen unter anderem saisonal- und altersbedingten Fehlzeiten grundsätzlich steigenden Tendenz der Krankenquote. Ziel ist eine maximale Quote von 7,2 % bis 2025 im Konzern als auch in der Fraport AG.

2017 betrug die Krankenquote im Konzern 7,5 % (im Vorjahr 7,9 %) Insbesondere in der Fraport AG und den personalstarken Konzern-Gesellschaften FraSec sowie FraGround verbesserte sich die Krankenquote. In den Konzern-Gesellschaften Fraport Slovenija und FraCareServices verschlechterte sich die Krankenquote hingegen leicht. In der Fraport AG verbesserte sich die Krankenquote von 7,7 % auf 7,6 %. Insbesondere im personalstarken Sicherheitsbereich verringerte sich die Krankenquote deutlich, wohingegen sie sich im Strategischen Geschäftsbereich Bodenverkehrsdienste leicht verschlechterte.

Gute Präventionskultur bedeutet, dass neben dem Gesundheitsmanagement auch der Arbeitsschutz systematisch in die Prozesse und Strukturen des Unternehmens integriert ist. Unfallvermeidung hat nicht nur das Ziel der persönlichen Unversehrtheit, sondern ist auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten von großer Bedeutung, beispielweise wenn Abfertigungsgeräte beschädigt werden. Die Stärkung der Eigenverantwortung aller Mitarbeiter sowie im Besonderen der Führungskräfte hat oberste Priorität. Umfangreiche Maßnahmen zur Gewährleistung hoher Arbeitssicherheitsstandards 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.

Für Mitarbeiter mit fahrerischen Tätigkeiten werden Fahrsicherheitstrainings angeboten. Für Führungskräfte gibt es spezielle 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. So steht unter anderem im Jahr 2018 das Projekt „Achtsam durch '18“ bei den Bodenverkehrsdiensten der Fraport AG auf der Agenda.

Fraport hat gemäß Arbeitssicherheitsgesetz eine Stabsstelle Arbeitsschutz beim Vorstand Arbeitsdirektor implementiert, die die Bereiche in der Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes berät und unterstützt. Die für die Konzern-Gesellschaften wesentlichen Grundlagen sind im Arbeitsschutzmanagementhandbuch enthalten. Sie sind eigenverantwortlich durch die Geschäftsführer umzusetzen. Für die Fraport AG sind diese Vorgaben in einem eigenen Handbuch beschrieben.

Die Effektivität der Arbeitssicherheitsmaßnahmen misst Fraport unter anderem anhand der Anzahl der Arbeitsunfälle. Ziel ist, die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle pro Jahr stetig zu senken und bis zum Jahr 2020 im Konzern eine „1.000-Mann-Quote“ (Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Verhältnis zu 1.000 Beschäftigten) mit einem Wert unter 25 zu erreichen. Während die Gesamtunfälle deutlich rückläufig waren (-136 Unfälle), ereigneten sich im Berichtsjahr 554 meldepflichtige Arbeitsunfälle, was einer Steigerung um 34 meldepflichtige Arbeitsunfälle entspricht (im Vorjahr: 520). Bezogen auf die Konzern-Gesamtbeschäftigten ergab sich eine 1.000-Mann-Quote von 25,5 (im Vorjahr 24,3). Das Ziel für die 1.000-Mann-Quote der Fraport AG ist ein Wert von unter 20. Sie betrug 2017 22,8 (im Vorjahr 21,9, aufgrund von Nachmeldungen können sich Änderungen an den berichteten Vorjahreswerten ergeben). Insbesondere im Strategischen Geschäftsbereich Bodenverkehrsdienste ereigneten sich zu Beginn des Geschäftsjahres 2017 witterungsbedingt mehr Unfälle als im Vorjahr.

Weiterführende Details sind dem Konzern-Lagebericht sowie dem Lagebericht der Fraport AG in den Kapiteln „Steuerung“ ab Seite 58 und „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ ab Seite 95 zu entnehmen.

Bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Sachverhalt	Ziel	Kennzahl	Zielwert	Laufzeit	Geltungsbereich	Status Ende 2017
Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber	Wir wollen gute Arbeitsbedingungen schaffen und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen.	Mitarbeiterzufriedenheit	Gleich oder besser als 3,0	2018	Konzern	2,87 ¹⁾
			Besser als Vorjahreswert	2018	Fraport AG	2,88
	Wir wollen die Anzahl von Frauen in Führungspositionen steigern.	Frauen in Führungspositionen (1. und 2. Ebene unterhalb des Vorstands)	30 %	2021	Konzern	28,0 % ²⁾
			30 %	2021	Fraport AG	27,1 %
Gesundheits- und Arbeitsschutz	Wir wollen die Krankenquote mittelfristig stabilisieren und langfristig senken.	Krankenquote	7,2 %	2025	Konzern	7,5 %
			7,2 %	2025	Fraport AG	7,6 %

¹⁾ Beinhaltet die Fraport AG sowie 12 Konzern-Gesellschaften am Standort Frankfurt sowie die Konzern-Gesellschaften Twin Star und Fraport Slovenija.

²⁾ Beinhaltet die Fraport AG sowie die deutschen Konzern-Gesellschaften.

Sozialbelange

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. Die Erhebung gewährt einen Einblick, welchen Branchen die Arbeitsplätze am Standort angehören. Demnach arbeiten zwei Drittel der erfassten Beschäftigten bei einer Luftverkehrsgesellschaft, operativ im Flughafenbetrieb oder im Speditions- und Transportgewerbe. Weitere Branchen sind Behörden und Institutionen, Catering, Sicherheitsdienste, Personaldienstleistungen, Beratungen und Consulting, Hotels und Gaststätten, Fracht-Handling, Reinigungsbetriebe sowie der Einzelhandel. Wachstumspotenzial besteht vor allem bei Unternehmen, die Sicherheitsdienstleistungen anbieten, und bei Behörden. Davon profitieren auch die Menschen, die in der Metropolregion rund um den Flughafen wohnen. Sie haben nicht nur den Vorteil einer kurzen Anreise zum Flughafen, viele von ihnen arbeiten auch in einem Unternehmen, das von der Nähe zum Flughafen profitiert.

Schallschutz

Flughäfen, die in der Nähe von Ballungsräumen liegen, bedeuten eine Belastung für viele Anwohner. An den Konzern-Flughäfen werden die Lärmschutzmaßnahmen entsprechend der nationalen Regelungen zum Lärmschutz sowie gegebenenfalls auf der Grundlage weitergehender lokaler Regelungen umgesetzt. Sie folgen der jeweiligen nationalen Gesetzgebung und haben gegebenenfalls entsprechend eigene Monitoringsysteme implementiert.

Am Standort Frankfurt sieht sich die Fraport AG in der Verantwortung für Zehntausende Arbeitsplätze und ist damit ein wesentlicher Treiber der wirtschaftlichen Prosperität der gesamten Rhein-Main-Region. Dies geht einher mit der Lärmbelastung der Flughafen-anwohner, weshalb die Fraport AG in zwei Gremien mit der vom Fluglärm betroffenen Region, den Vertretern der Landesregierung und weiteren Mitgliedern der Luftverkehrswirtschaft zusammenarbeitet:

Die Fluglärmkommission (FLK) ist ein gesetzlich installiertes Gremium zur Beratung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL), der Deutschen Flugsicherung 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.

Fraport will an seinem Hauptstandort weiter wachsen und dieses Wachstum so lärmarm wie möglich gestalten. 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 FLK berichtet sowie auch öffentlich auf der Konzern-Homepage kommuniziert. Gemeinden, auf deren Gebiet sich Fraport-Fluglärmmessstellen befinden, erhalten auf Wunsch weitere detaillierte Auswertungen.

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 Anwohner und Interessierte auf einer interaktiven Karte Informationen für ihren jeweiligen Stand- beziehungsweise Wohnort abrufen. Außerdem 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 Startbeziehungsweise Landeverfahren reduziert. Ein Beispiel dafür ist die Inbetriebnahme der Navigationseinrichtung „Ground Based Augmentation System“ (GBAS). Gemeinsam mit den Projektpartnern Deutsche Flugsicherung (DFS) und Deutsche Lufthansa erhofft sich die Fraport AG von GBAS einen Beitrag zu mehr Effizienz und zu weiteren lärmindernden Anflugverfahren. Ein wichtiges Ziel war die Entwicklung GBAS-basierter Anflüge mit 3,2 Grad Anflugwinkel für alle Landebahnen. Die Fraport AG unterstützt die Nutzung der GBAS-Technologie durch die Airlines mit speziellen Förderungen im Rahmen der geltenden Entgeltordnung. Ziel ist es, die Nutzungsquote von GBAS weiter zu steigern. Auch die Weiterentwicklung des lärmabhängigen Entgeltsystems dient dem aktiven Schallschutz, indem der Einsatz lärmarmen Fluggeräts durch vergleichsweise günstigere Entgeltsätze honoriert wird.

Seit Mai 2016 wird bei Betriebsrichtung West, der Hauptbetriebsrichtung des Flughafens, nachts das sogenannte Lärmpausenmodell angewendet. Das bedeutet, dass am frühen Morgen (5 bis 6 Uhr) und am späten Abend (22 bis 23 Uhr) einzelne Start- und Landebahnen wechselweise nicht genutzt werden. Bei Betriebsrichtung Ost kommt das Verfahren „DROps Early Morning“ (Dedicated Runway Operations) zur Anwendung. Durch die wechselnde Nutzung der Start- beziehungsweise Landebahnen in den vergleichsweise verkehrsschwachen Nachtrandstunden soll die nächtliche Ruhephase lokal um eine Stunde verlängert werden.

Das Lärmpausenmodell wird von den Beteiligten auf freiwilliger Basis angewendet. Es kommt vor, dass das Verfahren aufgrund infrastrukturentwicklungsbedingter Erfordernisse oder auch wetterbedingt zeitweilig nicht konsequent angewendet werden kann. Mit steigendem Verkehrsaufkommen in den Nachtrandstunden muss die weitere Anwendbarkeit grundsätzlich überprüft und das Modell erforderlichenfalls überarbeitet werden. Über die Fortführung des Modells wird rechtzeitig vor jeder Sommersaison gemeinsam zwischen den beteiligten Institutionen und Unternehmen eine Abstimmung herbeigeführt.

Als weitere, in 2017 neu eingeführte freiwillige Maßnahme, wurde ein Bündnis für eine Lärmobergrenze abgestimmt. Sie 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.

Maßnahmen zum passiven Schallschutz haben das Ziel, durch bauliche Anpassungen den Lärmpegel im Gebäudeinnern 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. Hierbei wurden bauliche Schallschutzmaßnahmen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus zeitlich vorgezogen.

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, zugesagt. Dafür wurde im selben Jahr ein Regionalfonds mit 265-270 Mio € eingerichtet. Die Mittel werden im Wesentlichen durch das Land Hessen und durch die Fraport AG gestellt, und können sowohl für private Haushalte als auch für schutzwürdige öffentliche Einrichtungen, zum Beispiel Schulen, Kindergärten oder Krankenhäuser, genutzt werden. Durch den Regionalfonds können rund 17.300 Haushalte in der Flughafenregion zusätzliche Unterstützung für passiven Schallschutz erhalten. Die Antragsfrist für Mittel aus dem Fonds ist am 31. Dezember 2017 abgelaufen.

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 HMWEVL 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 HMWEVL ein Gebiet mit rund 6.000 Gebäuden als Anspruchsgebiet festgelegt. Das Geschäftsjahr 2017 eingerechnet, wurden rund 3.200 Anträge auf Dachsicherung (Wirbelschleppen-Vorsorge) gestellt und bei bislang rund 2.570 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 des Passiven Schallschutzes und der Wirbelschleppen-Vorsorge bestanden bei der Fraport AG zum Bilanzstichtag 2017 Rückstellungen in Höhe von 63,4 Mio € (siehe auch Konzern-Anhang, Tz. 39 sowie Anhang der Fraport AG Tz. 30).

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

Gesellschaftliches Engagement in der Region

Der Flughafen Frankfurt ist im Konzern der Standort mit der weitaus größten Verkehrsmenge und gleichzeitig der Sitz der Unternehmenszentrale. Gesellschaftliche Verantwortung ist für Fraport ein seit Jahren gepflegter Unternehmensgrundsatz, daher unterstützt die Fraport AG besonders in der Region Rhein-Main 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 gebündelt. Organisatorisch ist der verantwortliche Zentralbereich dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.

Der sogenannte „Nachbarschaftsrahmen“ bezeichnet die geografische Grenze für die 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. Mit der Erweiterung wurde weiteren Städten und Gemeinden die Möglichkeit eingeräumt, am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilzuhaben.

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

Das Sport-Sponsoring 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 auch mit Spenden das Projekt „Basketball macht Schule“. Bei der Eintracht wird ebenfalls sowohl der Verein gefördert als auch die Eintracht AG mit der angegliederten Fußballschule gesponsert.

In den Bereichen Kultur und Bildung engagiert sich Fraport unter anderem für das Rheingau-Musikfestival. Zudem gibt es langfristige Partnerschaften mit den Frankfurter Kultureinrichtungen Städel Museum, Schirn Kunsthalle und Liebieghaus Skulpturensammlung.

Insgesamt hat Fraport im Jahr 2017 über 1.540 Projekte verschiedener Vereine und Einrichtungen durch Spenden und Sponsoring-Maßnahmen in Höhe von insgesamt 5,3 Mio € unterstützt.

Mit der Stiftung ProRegion unterstützt Fraport seit 1999 finanziell die Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ins Berufsleben. Die Stiftung bezuschusst zum einen die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze oder die Sicherung vorhandener Ausbildungskapazitäten in der Region, zum anderen die Verbesserung der Ausbildungsinfrastruktur. Dazu gehört auch die Förderung von Projekten und Einrichtungen, die zur Verbesserung der Ausbildungs- beziehungsweise Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen beitragen. Als einer der größten Arbeitgeber in Hessen setzt Fraport darüber hinaus einen Schwerpunkt bei der gesellschaftlichen Aufgabe, junge Flüchtlinge bei der beruflichen Qualifikation und Integration zu unterstützen.

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

Darüber hinaus engagiert sich Fraport in der „Wirtschaftsinitiative FrankfurtRheinMain“, an der sich 150 Unternehmen beteiligen. Ein Resultat der Zusammenarbeit ist das Kompetenzzentrum House of Logistics and Mobility (HOLM) am Flughafen Frankfurt.

Auch an einzelnen Standorten der internationalen Konzern-Gesellschaften profitieren die flughafennahen Regionen von Spenden und Sponsoring-Aktivitäten, die von jedem Unternehmen eigenverantwortlich umgesetzt werden, sowie der wirtschaftlichen Leistung. Die ansässigen Unternehmen und deren Wertschöpfung sowie auch der Konsum der Mitarbeiter tragen direkt und indirekt zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung der jeweiligen Regionen bei (siehe auch Konzern-Lagebericht im Kapitel „Gesellschaft“ ab Seite 100).

Umweltbelange

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, und erwartet das auch von seinen Lieferanten und Dienstleistern.

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. Hierzu sind in der Fraport AG als auch in allen vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften, die aufgrund ihres Portfolios als „grundsätzlich umweltrelevant“ eingestuft werden müssen, Umweltmanagementsysteme installiert. Diese sind, fast ausnahmslos, nach der einschlägigen Norm ISO 14001 oder sogar nach 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 verpflichtet, zukünftig ein Umweltmanagementsystem einzuführen.

Aufgabe der Umweltmanagementsysteme ist es, den betrieblichen Umweltschutz innerhalb des jeweiligen Unternehmens systematisch zu organisieren, zu steuern und zu überwachen. Darüber hinaus unterstützen sie die operativ Verantwortlichen und das Management hinsichtlich der Wahrnehmung ihrer jeweiligen Aufgaben und der Verbesserung der Umwelleistung. Die Funktionsfähigkeit und Wirkung der Umweltmanagementsysteme wird durch externe Zertifizierer (ISO 14001) beziehungsweise Umweltgutachter (EMAS) laufend überprüft und testiert.

Teil der Umweltpolitik ist die Selbstverpflichtung, jährlich über die Umweltaktivitäten und -leistungen zu berichten (www.fraport.de/verantwortung: Publikationen). 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.

In den Umweltmanagementsystemen werden alle Umweltaspekte, wie beispielsweise Energieverbrauch, CO₂-Emission, Luftschadstoffe, Auswirkungen auf die Biodiversität, Wasserverbrauch und Abfall abgedeckt. Als Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse nach GRI wurden die Themen Klimaschutz sowie Natur- und Ressourcenschutz als wesentliche Handlungsfelder bestimmt.

Klimaschutz

Die Managementaktivitäten der Fraport AG betreffen überwiegend die Emission in ihrer direkten Verantwortung, aber auch solche, an deren Entstehung sie nur mittelbar beteiligt ist und die sie nur indirekt beeinflussen kann. Angelehnt an den Klimaschutzplan 2050 der Bundesregierung, will die Fraport AG die CO₂-Emission am Flughafen Frankfurt bis zum Jahr 2030 auf 80.000 t senken. Gegenüber der Emission im Basisjahr des internationalen Klimaschutzabkommens (1990) entspricht dies einer Minderung um 65 %. Im vergangenen Geschäftsjahr betrug die CO₂-Emission der Fraport AG rund 190.065 Tonnen CO₂ und damit 9,2 % weniger als im Vorjahr. Für den Konzern insgesamt (einschließlich Frankfurt) hat der Vorstand als Klimaschutzziel die Reduktion auf 125.000 Tonnen CO₂ bis 2030 beschlossen. Falls erforderlich, wird das Ziel bei Änderungen im Fraport-Flughafenportfolio angepasst. Das Ziel basiert auf den bei der internationalen Klimaschutzkonferenz in Paris vereinbarten nationalen Minderungsraten. 2017 betrug die Emission der vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften 209.668 Tonnen CO₂.

Ein Weg zum erfolgreichen CO₂-Management besteht in der Teilnahme an der Airport Carbon Accreditation des ACI (Airports Council International), bei deren Entwicklung Fraport einen wesentlichen Beitrag leistete. 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 internationaler 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. Die Flughäfen Lima, Varna und Burgas nehmen ebenso wie die Flughäfen von Fraport Greece und Fraport Brasil zurzeit nicht teil. Flughäfen, die einen anderen Managementansatz wählen, müssen ihre CO₂-Bilanzen ebenfalls extern prüfen und testen lassen.

Zur Darstellung, Analyse und Steuerung des Energieverbrauchs 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 am Flughafen Frankfurt zu treffen, und eventuelle Fehlentwicklungen bezüglich der strategischen CO₂-Ziele für den Flughafen Frankfurt 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 an den Gesamtvorstand berichtet, alle Entscheidungen hinsichtlich des Energiemanagements der Fraport AG am Flughafen Frankfurt vorbereitet. Diese betreffen hauptsächlich die Verbesserung der Energieeffizienz der Gebäude, Anlagen und Prozesse. Für den Fuhrpark und für die Geräte der Flugzeugabfertigung prüfen die Fachabteilungen die Möglichkeiten des Einsatzes alternativer Antriebe, insbesondere Strom, als Ersatz für Benzin und Diesel.

Seit 2006 beteiligt sich die Fraport AG am Carbon Disclosure Project (CDP), das Unternehmen und deren Strategien im Hinblick auf den Klimawandel und das CO₂-Reporting analysiert. Das CDP verwaltet die weltweit größte Datenbank zu diesem Thema, die von Investoren, aber auch politischen Entscheidungsträgern genutzt wird. Ein Scoring bewertet die Transparenz und die Aktivitäten der Unternehmen. 2017 hat die Fraport AG das Level C („Awareness“) erreicht. Dies bescheinigt eine transparente Berichterstattung und das Bewusstsein des Unternehmens über seinen Einfluss auf den Klimawandel.

Natur- und Ressourcenschutz

Als Verkehrsknotenpunkte sind Flughäfen Orte intensiver Ressourcennutzung. Ziel ist es, sämtliche umweltrelevanten vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften mit einem zertifizierten Umweltmanagementsystem auszustatten. Dieses dient dazu, die Prozesse und Aktivitäten des Konzerns möglichst umweltschonend auszuführen. Zum Ende des vergangenen Geschäftsjahres waren 89,3 % der vollkonsolidierten umweltrelevanten Konzern-Gesellschaften mit einem solchen System ausgestattet. Die langjährige Erfahrung der Mitarbeiter der Fraport AG im Umweltmanagement kommt allen Konzern-Flughäfen zugute, zum Beispiel in Form von Schulungen und fachlicher Unterstützung, auch vor Ort.

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 Control, Forst und Biotop ist es, diese Wertigkeit zu erhalten und weiterhin zu steigern, sofern flugbetriebliche Belange dies zulassen. Zur Erfolgskontrolle findet ein intensives Monitoring statt. Wo es möglich ist, erweitert die Fraport AG die Grünflächen. 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 rund 2.300 Hektar Flächen naturschutzfachlich aufgewertet. Es werden hochwertige Lebensbereiche, wie Laubwälder, Streuobstwiesen, Feuchtwiesen und Magerstandorte, entwickelt. Der Ausgleich für den Ausbau Süd, insbesondere des Terminals 3, ist in diesem umfangreichen Maßnahmenpaket bereits enthalten.

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.

Im Bereich des Umweltschutzes bestanden zum Bilanzstichtag 2017 bei der Fraport AG Rückstellungen in Höhe von 39,3 Mio € sowie bei einer Konzern-Gesellschaft Rückstellungen in Höhe von 0,9 Mio € (siehe auch Konzern-Anhang Tz. 39 sowie Anhang der Fraport AG Tz. 30).

Weiterführende Details sind dem Konzern-Lagebericht sowie dem Lagebericht der Fraport AG in den Kapiteln „Steuerung“ ab Seite 58, „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ ab Seite 95 sowie „Umwelt“ ab Seite 99 zu entnehmen.

Bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Sachverhalt	Ziel	Kennzahl	Zielwert	Laufzeit	Geltungsbereich	Status Ende 2017
Klimaschutz	Wir wollen die CO ₂ -Emission verringern.	CO ₂ -Emission (Summe Scope 1 und 2)	125.000 t CO ₂	2030	Konzern	209.668 t CO ₂ ¹⁾
			80.000 t CO ₂	2030	Fraport AG	190.065 t CO ₂

¹⁾ Beinhaltet die Fraport AG sowie die Konzern-Gesellschaften GCS, FraGround, Fraport Slovenija, Lima und Twin Star.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit von nichtfinanziellen Informationen

An die Fraport AG, Frankfurt am Main

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der Fraport AG, Frankfurt, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2017 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- *Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern*
- *Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht*
- *Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht*
- *Analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts*
- *Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahres- und Konzernabschluss sowie Konzernlagebericht*
- *Beurteilung der Darstellung der Angaben*

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

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

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt, den 28. Februar 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Thomas Noll
Wirtschaftsprüfer



ppa. Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer