



Verhaltenskodex

für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Fraport AG



Inhaltsverzeichnis

1.	Policy der Fraport AG	3
2.	Übersicht	4
3.	Philosophie und Geltungsbereich	6
3.1	Präambel.....	6
3.2	Geltungsbereich.....	7
4.	Compliance	9
4.1	Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien.....	9
4.2	Korruptionsprävention.....	9
4.3	Kartell- und Wettbewerbsrecht.....	11
4.4	Geheimhaltung und Datenschutz	11
5.	Arbeitsbedingungen	12
5.1	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	12
5.2	Umgang mit Alkohol und Drogen	12
5.3	Arbeitszeiten	13
5.4	Vergütung.....	13
5.5	Umgang mit anderen	13
6.	Menschenrechte	14
6.1	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektiv- verhandlungen	14
6.2	Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit.....	14
6.3	Diversity.....	15
7.	Schlussbestimmungen	16
7.1	Information und Kommunikation.....	16
7.2	Umgang mit Hinweisen	16
7.3	Sanktionen	17

1. Policy der Fraport AG

Wir sind der Überzeugung, dass nachhaltiges Wirtschaften die zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens und für unseren Führungsanspruch in der Branche ist.

Als international tätiger Anbieter hochwertiger Flughafen-Dienstleistungen arbeitet die Fraport AG kontinuierlich daran, Prozesse, Produkte und Dienstleistungen mit Blick auf unsere Beschäftigten*, Kunden, Eigentümer, die Umwelt und die Gesellschaft zu optimieren und frühzeitig Antworten auf künftige Herausforderungen zu entwickeln.

Dadurch wird der Unternehmenswert dauerhaft gesteigert, was unseren Beschäftigten und Stakeholdern zugute kommt und Ausdruck der zunehmend nachhaltigen Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit ist.

Basis unseres täglichen Handelns sind die Fraport-Grundwerte Rechtschaffenheit, Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Verantwortlichkeit, Transparenz, Loyalität und Fairness.

Des Weiteren bekennen wir uns zur Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Wir orientieren uns zudem an den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), den Konventionen der United Nations Organization (UNO) sowie an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

** Definition Fraport-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter/Beschäftigte: alle für Fraport tätigen Beschäftigten und Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer, einschließlich Führungskräfte, Teilzeitbeschäftigte, studentische Aushilfen, kurzfristig Beschäftigte, Auszubildende, Trainees und Praktikantinnen und Praktikanten.*

2. Übersicht

Philosophie und Geltungsbereich

Präambel

Die Fraport AG (im Folgenden „Fraport“) ist ein Anbieter hochwertiger Flughafen-Dienstleistungen.

Geltungsbereich

Die Prinzipien des Verhaltenskodexes sind innerhalb unseres Einflussbereichs für den Konzern weltweit verbindlich. Sie gelten für alle Fraport-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter.

Compliance

Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Gesetze und bekennen uns zu international anerkannten Normen, Leitsätzen und Prinzipien.

Korruptionsprävention

Die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption werden von uns und unseren Beschäftigten eingehalten.

Kartell- und Wettbewerbsrecht

Fraport und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten den fairen Wettbewerb mit marktteilnehmenden Unternehmen. Die anwendbaren nationalen und internationalen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb sind einzuhalten.

Geheimhaltung und Datenschutz

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind zu beachten. Vertrauliche Daten dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben werden.



Arbeitsbedingungen

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir achten auf ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten und versichern, dabei erforderliche Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsschäden zu treffen. Zugleich erwarten wir eigenverantwortliches Handeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Umgang mit Alkohol und Drogen

Der Konsum von Alkohol und Drogen ist während der Arbeitszeit grundsätzlich nicht gestattet.

Arbeitszeiten

Wir verpflichten uns, die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und betrieblichen Standards zu Arbeitszeiten einzuhalten.

Vergütung

Bei Fraport richtet sich die Vergütung nach den geltenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Standards/Regelungen.

Umgang miteinander

Fraport fordert seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem fairen und respektvollen Umgang miteinander auf.

Menschenrechte

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Wir achten das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Konzern. Wir bieten den legitimierten Arbeitnehmervertretungen eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit an und streben nach einem fairen Interessenausgleich im Konzern.

Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit

Fraport lehnt jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab.

Diversity

In der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt hohes Potenzial. Jede Form der Diskriminierung ist zu unterlassen.

Schlussbestimmungen

Information und Kommunikation

Wir stellen sicher, die Regelungen dieses Verhaltenskodexes allen Beschäftigten bekannt zu machen.

Umgang mit Hinweisen

Fraport appelliert an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, begründete Verdachtsfälle von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex zu melden.

Sanktionen:

Im Falle von Verstößen behalten wir uns vor, abhängig von der Schwere des Verstoßes rechtliche Maßnahmen einzuleiten.

3. Philosophie und Geltungsbereich

3.1 Präambel

Die Fraport AG ist ein Anbieter hochwertiger Flughafen-Dienstleistungen.

Entsprechend unseren Grundwerten Rechtschaffenheit, Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Verantwortlichkeit, Transparenz, Loyalität und Fairness haben wir einen hohen Anspruch, auf eine sozial, ökonomisch und ökologisch zukunftsfähige Weise zu wirtschaften und verstehen Nachhaltigkeit als Zukunftsgestaltung in Verantwortung.

Die Reputation und der gute Ruf unseres Unternehmens sind wesentliche Bestandteile unseres Erfolgs. Wir alle tragen mit unserer Arbeit täglich zur positiven Wahrnehmung von Fraport bei.

Der nachfolgende Verhaltenskodex spiegelt die bei Fraport gelebte Wertekultur wider und bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Handlungsrahmen, mit den wirtschaftlichen, juristischen und moralischen Herausforderungen des Geschäftsalltags verantwortungsbewusst umzugehen und entsprechend korrekt zu handeln.

Fraport engagiert sich an allen Konzernstandorten für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen und strebt ein vorsorgendes Umweltmanagement an

3.2 Geltungsbereich

Die Prinzipien des Verhaltenskodexes sind für den gesamten Konzern weltweit verbindlich. Sie gelten für alle Fraport-Beschäftigten.

Der Fraport-Verhaltenskodex kann und soll nicht für alle Situationen detaillierte Handlungsanweisungen geben, sondern stellt den generellen Rahmen und die Handlungsmaximen dar, nach denen sich Fraport richtet. Seine Ausführung ist daher bei Bedarf durch unternehmensinterne Regelungen und Anweisungen festgelegt, wobei bestehende Tarifverträge, Richtlinien und Betriebsvereinbarungen uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex gelten. Zur Berücksichtigung von Besonderheiten können lokale Anpassungen erfolgen. Ihnen ist jedoch in jedem Fall der aktuelle Verhaltenskodex zugrunde zu legen.

Alle Führungskräfte haben die Aufgabe, den Verhaltenskodex ins Unternehmen zu vermitteln und seine Einhaltung sicherzustellen. Hier tragen sie als Vorbild eine besondere Verantwortung.





4. Compliance

4.1 Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien

Nachhaltigkeit steht nicht nur für die erklärte Übernahme von Verantwortung in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales, sondern auch für das Handeln unseres Unternehmens, das als akzeptierter Teil unserer Gesellschaft sich ohne Kompromisse an deren Gesetze und Regeln halten will.

Wir verpflichten uns daher zur Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Gesetze und bekennen uns zu international anerkannten Normen, Leitsätzen und Prinzipien, insbesondere den Prinzipien des UN Global Compact, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Konventionen der United Nations Organization (UNO) und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Die im Folgenden aufgeführten Grundsätze dieses Verhaltenskodexes sind von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beachten und dürfen nicht durch vertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen umgangen werden.

4.2 Korruptionsprävention

Die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption sind zu beachten. Im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Dienstleistern sowie staatlichen Institutionen sind die Interessen von Fraport und die privaten Interessen der Fraport-Beschäftigten auf beiden Seiten strikt voneinander zu trennen. Handlungen und (Kauf-) Entscheidungen erfolgen stets frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Das heißt, insbesondere Geld oder geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder angenommen noch angeboten werden.

Des Weiteren verpflichten sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anzubieten, zu versprechen, zu fordern, zu gewähren oder anzunehmen, die eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise beeinflussen könnten. Unser Umgang mit vorgenannten Vorteilen ist von den Fraport-Prinzipien Rechtstreue, Verantwortlichkeit und Angemessenheit bestimmt. Zur ausführlichen Erläuterung verweisen wir auf Detailregelungen, die auf www.fraport.de unter der Überschrift „Compliance“ einsehbar sind.

Achtung und Respekt vor jedem Menschen sind für uns hohe Werte. Die Förderung und Entwicklung seiner Leistungspotenziale sind der Kern jeder Führungsverantwortung. Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Identifikation mit den Zielen und Loyalität gegenüber den Interessen des Unternehmens. Sie sollen daher Situationen meiden, in denen ihre persönlichen, familiären oder finanziellen Interessen in Konflikt mit denen von Fraport geraten könnten. Wenn sich ein solcher Interessenkonflikt abzeichnet, sollen die Betroffenen ihn offen legen und um Zustimmung der verantwortlichen Führungskraft bitten oder den Bereich „Compliance und Wertemanagement“ beziehungsweise die entsprechende beauftragte Person in den Tochtergesellschaften kontaktieren.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Hinweise auf korruptes und unrechtmäßiges Verhalten zu melden. Erste Anlaufstelle ist hierfür die verantwortliche Führungskraft. Falls sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nicht an die Führungskraft wenden möchte, stehen geeignete weitere Kommunikationswege zur Verfügung (siehe 7.2 Umgang mit Hinweisen).

4.3 Kartell- und Wettbewerbsrecht

Wir achten den fairen Wettbewerb mit markt beteiligten Unternehmen. Wir erwarten von unseren Beschäftigten und Dienstleistern, alle für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich relevanten anwendbaren nationalen und internationalen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb einzuhalten. Absprachen oder Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien, offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern, sind untersagt. Ebenso sind Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten verboten, mit denen diese in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen autonom zu gestalten (Preis- und Konditionsbestimmung).

Hinweise zu wettbewerbswidrigem Verhalten müssen und Fragen zur wettbewerbs- beziehungsweise kartellrechtlichen Zulässigkeit von Maßnahmen können an die verantwortliche Führungskraft gerichtet werden (siehe 7.2 Umgang mit Hinweisen).

4.4 Geheimhaltung und Datenschutz

Wir verpflichten uns zu transparenter Kommunikation innerhalb der Grenzen der geschäftlichen Vertraulichkeit. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu beachten und die Datenschutzgesetze einzuhalten.

5. Arbeitsbedingungen

5.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Es ist Fraport ein Anliegen, Unfällen und Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen. Wir engagieren uns für Gesundheitsschutz und -förderung und achten auf ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei stellen wir geeignete Mittel zur Verfügung und treffen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Wir verpflichten uns, das Arbeitsumfeld kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Von unseren Beschäftigten erwarten wir, Eigenverantwortung für den Erhalt ihrer Gesundheit zu übernehmen und unterstützen sie dabei, einen gesundheitsförderlichen Lebensstil zu erhalten oder zu entwickeln. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig – abgestimmt auf ihre Funktion – über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und zur Einhaltung der vorgesehenen Schutzmaßnahmen angehalten.

5.2 Umgang mit Alkohol und Drogen

Gesundheit und Sicherheit sind ein hohes individuelles Gut, das auch für den Erfolg und die Reputation unseres Unternehmens wichtig ist. Zudem ist die uneingeschränkte Entscheidungsfähigkeit eine unabdingbare Voraussetzung für eine verantwortungsvolle Wahrnehmung unserer Aufgaben und die Sicherung unserer Wettbewerbsposition. Aus diesen Gründen ist die Arbeit unter Einfluss von Alkohol, Drogen und anderen Rauschmitteln beziehungsweise deren Konsum während der Arbeitszeit grundsätzlich unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte nicht gestattet.

5.3 Arbeitszeiten

Wir verpflichten uns, die jeweiligen gesetzlichen sowie tariflichen Vorschriften und betrieblichen Standards zu Arbeitszeiten, bezahltem Erholungsurlaub und gesetzlichen Feiertagen sowie die relevanten ILO-Konventionen einzuhalten.

5.4 Vergütung

Die Vergütung bei Fraport orientiert sich am jeweiligen Arbeitsmarkt und ist keinesfalls geringer als die jeweils geltenden gesetzlichen und tariflichen Mindeststandards.

5.5 Umgang mit anderen

Das Prinzip der Wertschätzung ist wesentlicher Bestandteil der Fraport-Wertekultur. Fraport steht für einen fairen, respektvollen und partnerschaftlichen Umgang miteinander. Jede Form von schikanierendem Verhalten sowie der verbalen, körperlichen und/oder sexuellen Nötigung, Gewaltanwendung und/oder Belästigung wird nicht toleriert.

6. Menschenrechte

6.1 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Wir achten das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das hieraus folgende Recht auf Kollektivverhandlungen zur Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Konzernverbund im Rahmen der nationalen Gesetze.

Wir bieten den legitimierten Arbeitnehmervertretungen eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit an und streben nach einem fairen Interessenausgleich im Konzern.

6.2 Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit

Fraport lehnt jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab.

Die Altersgrenze für die zugelassene Beschäftigung liegt nicht unterhalb des schulpflichtigen Alters und in keinem Fall unter 15 Jahren (oder 14 Jahren, sofern es das nationale Recht in Übereinstimmung mit der ILO-Konvention 138 zulässt). Jugendliche Beschäftigte dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden.

Wir stehen dafür ein, dass die Rechte von Kindern und Jugendlichen geachtet werden. Jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird von uns nicht toleriert. Wir stellen sicher, dass die ILO-Konventionen sowie innerstaatliche Normen und Verordnungen zum Schutz von Kindern und jugendlichen Beschäftigten eingehalten werden.

6.3 Diversity

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

Wir verpflichten uns, jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung zu unterbinden, die insbesondere aufgrund

- ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft,
- Rasse,
- Hautfarbe,
- Geschlecht,
- Alter,
- Religion und Weltanschauung,
- politischer Betätigung,
- Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation,
- Behinderung,
- sexueller Orientierung vorgenommen wird.

Es gelten die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.



7. Schlussbestimmungen

7.1 Information und Kommunikation

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Zugang zu den Regelungen dieses Verhaltenskodexes – auch in der jeweiligen Landessprache an unseren einbezogenen Standorten. Fragen zum Verständnis des Verhaltenskodexes können an die jeweilige Führungskraft, an den zuständigen Bereich „Compliance und Wertemanagement“ beziehungsweise den entsprechenden Beauftragten in den Tochtergesellschaften gerichtet werden. Bei sonstigen Verständnisproblemen oder Auslegungsfragen zu Compliance wenden Sie sich bitte an Frau Elke Breuer (Leiterin Compliance und Wertemanagement, RAC-CW), Telefon 069 690-60121.

7.2 Umgang mit Hinweisen

Wir erwarten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortungsbewusst im Sinne des Verhaltenskodexes handeln. Wir fördern einen offenen Umgang im Sinne einer Vertrauenskultur zwischen Beschäftigten und den jeweiligen Führungskräften. Dies bezieht sich sowohl auf die konkrete Bedeutung des Verhaltenskodexes im Einzelfall als auch auf mögliche Verletzungen.

Wenn sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nicht an seine Führungskraft oder den nächsthöheren Vorgesetzten wenden möchte, stehen bei Fraport verschiedene Meldewege zur Verfügung. Dort können Zuwiderhandlungen gegen den Verhaltenskodex oder wirtschaftskriminelle Sachverhalte gemeldet werden. Der Schutz des Hinweisgebers wird bei allen Meldewege gewährleistet. Neben dem direkten Vorgesetzten stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex und in persönlichen Konfliktsituationen die interne Vertrauensperson, Edgar Stejskal unter Telefon 069 690-71879, für anonyme Mitteilungen 069 69714853, 069 6630638 sowie per E-Mail unter vertrauensperson@fraport.de.

Bei vermuteten schwerwiegenden Straftaten die externe Ombudsperson, Rechtsanwältin Annette Parsch, die kostenfrei unter

Telefon 0800 1230125 oder Telefax 0800 1230126 sowie per E-Mail unter parsch@ombudsfrau-parsch.de.

Weitere Informationen sind auf der Homepage der Fraport-Ombudsperson www.fraport.de/ombudsfrau zu finden.

Für eine Kommunikation von erheblichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex und zur Meldung von wirtschaftskriminellen Sachverhalten wurde das elektronische Hinweisgebersystem der Fraport AG eingerichtet. Den Zugang finden Sie auf der Homepage www.fraport.de unter „Compliance“.

Ausführliche Informationen zu allen Meldewege stehen Ihnen im Intranet zur Verfügung.

Für die inländischen und ausländischen Beteiligungsgesellschaften stehen für Hinweise der dortige Compliance-Beauftragte beziehungsweise das elektronische Hinweisgebersystem in den jeweiligen Landessprachen zur Verfügung.

Wir weisen daraufhin, dass wir rechtlich verpflichtet sind, in Einzelfällen die grundsätzlich vertraulich zu behandelnden Informationen Dritten gegenüber mitzuteilen (zum Beispiel zur Eröffnung eines Ermittlungsverfahrens). Gegebenenfalls könnte die berichtende Person als Zeuge einberufen werden.

7.3 Sanktionen

Im Falle von Verstößen behalten wir uns vor, abhängig von der Schwere des Verstoßes disziplinarische beziehungsweise rechtliche Maßnahmen einzuleiten.

Frankfurt, August 2018



gez. Dr. Stefan Schulte
Vorsitzender des Vorstands



Impressum:

Herausgeber: Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide
Unternehmenskommunikation (UKM-MR)
60547 Frankfurt am Main

Verantwortlich für den Inhalt:

Compliance und Wertemanagement (RAC-CW)
Fotos: Fraport AG, skoberne photography
Gestaltung: UKM-MR
Druck: Airport Print Center
Stand: Februar 2019



Fraport AG
Frankfurt Airport Services Worldwide
60547 Frankfurt am Main

www.fraport.de