

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Fraport AG

(zu Punkt 6 der Tagesordnung der Hauptversammlung 2024)

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder leistet einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und Förderung der langfristigen Entwicklung der Fraport AG. Die Höhe der Vergütung wird an die Erreichung wesentlicher Konzernziele – insbesondere das nachhaltige Wachstum in Frankfurt am Main und international sowie die Steigerung der Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit – gekoppelt. Zusätzlich zu den Kennzahlen der finanziellen Entwicklung misst sich die Fraport AG an der Entwicklung nicht-finanzieller Leistungskriterien, die ebenfalls für den langfristigen Unternehmenserfolg wesentlich sind. Durch die damit verbundenen Anreize werden die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden und der weiteren Stakeholder im Sinne einer erfolgreichen Unternehmensentwicklung verknüpft.

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

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

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

Förderung der Unternehmensstrategie

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

Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholderinteressen

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

Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

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

Pay for Performance

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

Angemessenheit

- Die Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung wird in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens festgelegt. Zusätzlich wird auf die Üblichkeit der Vergütung im

Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen sowie auf die vertikale Angemessenheit zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft geachtet.

Durchgängigkeit des Vergütungssystems

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

Wettbewerbervergleich

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

Compliance und Marktüblichkeit

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

2. Veränderungen im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem

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

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

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

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

3. Das Vergütungssystem im Überblick

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

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

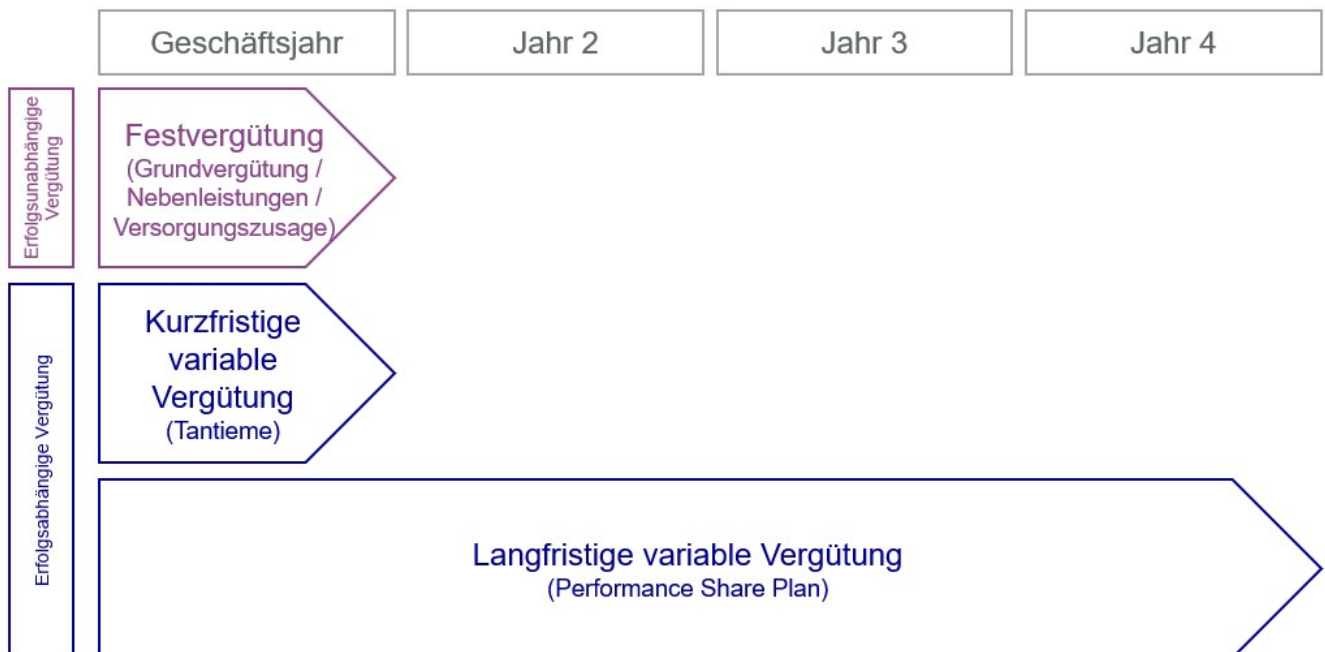
Sonstige Vereinbarungen		
Malus / Clawback	– Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung	– Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung
Aktienkauf- und -halteverpflichtung	– Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der Fraport AG mindestens in Höhe einer Jahresbruttogrundvergütung innerhalb von 5 Jahren	– Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der Fraport AG in Höhe einer Jahresbruttogrundvergütung innerhalb von 5 Jahren
Maximalvergütung	– Vorstandsvorsitzender: 3.000.000 € – Ordentliches Mitglied: 2.200.000 €	– Vorstandsvorsitzender: 3.000.000 € – Ordentliches Mitglied: 2.200.000 €

Die Bestandteile des Vergütungssystems, Anteil an der Gesamtvergütung

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

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

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



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

Übersicht über die Anteile der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung



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

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

4. **Betragsmäßige Höchstgrenze und maximale Gesamtvergütung**

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

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungszusagen, Tantieme und Performance Share Plan festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 3.000.000 € und für die übrigen Vorstandsmitglieder 2.200.000 €. Diese Höchstgrenze

bezieht sich auf die Summe der Zahlungen bzw. des Aufwands, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

5. Die Bestandteile des Vergütungssystems im Einzelnen

5.1 Erfolgsunabhängige Komponenten

5.1.1 Grundvergütung

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

5.1.2 Nebenleistungen

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

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

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

5.1.3 Versorgungszusage

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

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

Das Ruhegehalt eines Vorstandsmitglieds, das vor 2012 in den Vorstand berufen wurde, bestimmt sich davon abweichend nach einem prozentualen Anteil einer fest vertraglich vereinbarten Bemessungsgrundlage, wobei der prozentuale Anteil mit der Bestelldauer des Vorstandsmitglieds jährlich um 2,0 %-Punkte bis auf maximal 75 % steigt. Für den Fall der Dienstunfähigkeit beträgt der Versorgungssatz mindestens 55 % des jeweiligen festen Jahresbruttogehalts beziehungsweise der vertraglich vereinbarten Bemessungsgrundlage. Im Falle des

Ablebens während des Bezugs von Ruhegehalt hat die Witwe beziehungsweise der Witwer Anspruch auf 60 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts, Halbwaisen erhalten jeweils 12 % und Vollwaisen jeweils 20 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts. Mit Wirkung zum 1. Januar eines jeden Jahres werden die Ruhegehälter nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Belange des ehemaligen Vorstandsmitglieds und der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft angepasst. Die Anpassungsverpflichtung gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte in Deutschland.

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

5.2 Variable Vergütungsbestandteile

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

Im Einklang mit Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex, kann der Aufsichtsrat außergewöhnliche Entwicklungen, die in den vorher festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst waren, im Rahmen der Feststellung der Zielerreichung berücksichtigen. Dies kann zu einer Erhöhung (jedoch nicht zur Überschreitung der jeweils vorgesehenen Obergrenze (Cap)) wie auch zu einer Verminderung der andernfalls sich ergebenden variablen Vergütung führen. Als außergewöhnliche, unterjährige Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnlich weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise), Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen, Epidemien/Pandemien oder disruptive Marktentscheidungen von

Kunden in Betracht, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklungen im vorstehenden Sinne. Sofern es zu durch außergewöhnliche Entwicklungen bedingten Anpassungen kommt, wird dies im Vergütungsbericht offengelegt und begründet.

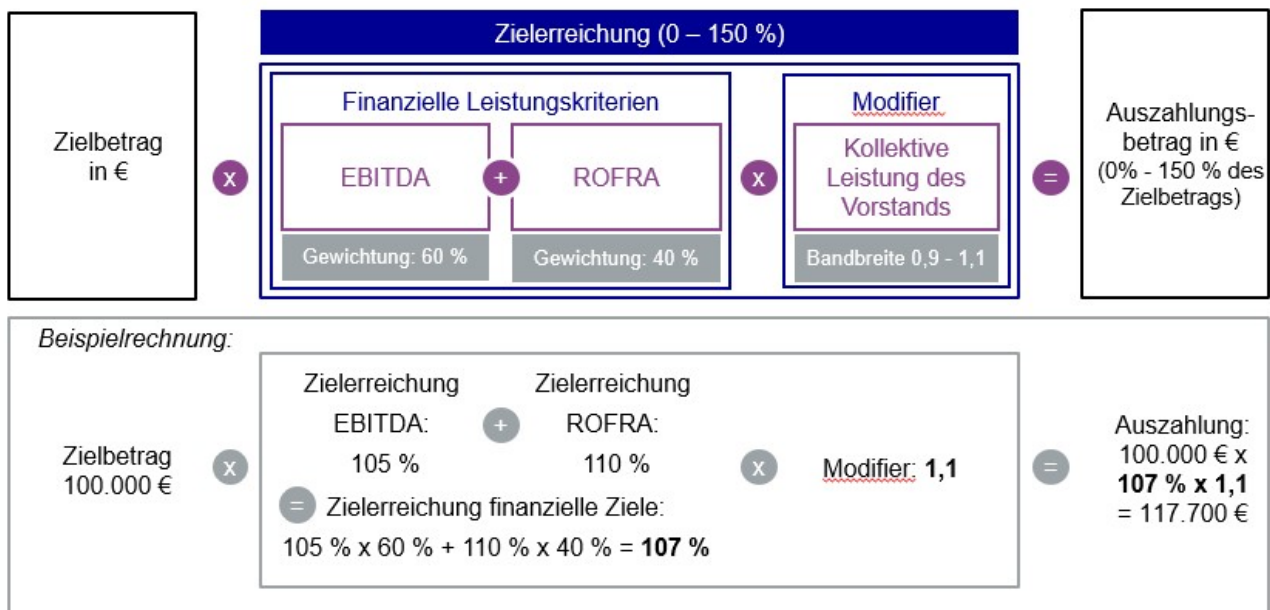
5.2.1 Tantieme

a. Grundzüge der Tantieme

Die Tantieme soll den Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie in einem konkreten Geschäftsjahr honorieren. Neben finanziellen Leistungskriterien werden auch nicht-finanzielle Leistungskriterien festgelegt, die über einen sogenannten „Modifier“ bei der Ermittlung der Auszahlungshöhe Berücksichtigung finden. Der Modifier besitzt eine Bandbreite von 0,9 bis 1,1. Im Rahmen des Modifiers beurteilt der Aufsichtsrat die kollektive Leistung des Vorstands und kann auch die Erreichung nicht-finanzieller Ziele, unter anderem aus den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (Environmental, Social, Governance – sogenannte ESG-Ziele) berücksichtigen.

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

Kurzfristige Performance Vergütung (Tantieme)



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

b. Finanzielle Leistungskriterien der Tantieme

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

- EBITDA bezeichnet das operative Konzern-Ergebnis und wird mit 60 % gewichtet. Als Betriebsergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen reflektiert das EBITDA die Ertragskraft des Fraport Konzerns und stellt einen bedeutsamen Indikator für die Leistung des Vorstands dar. Die Fraport AG verfolgt das klare strategische Ziel, das EBITDA in den nächsten Jahren weiter zu steigern, um die Wettbewerbsposition als führender, profitabler Flughafenbetreiber auszubauen.
- Der ROFRA („Return on Fraport-Assets“) stellt die Verzinsung auf das eingesetzte Vermögen und damit die Kapitaleffizienz dar. Der ROFRA errechnet sich, indem das adjustierte EBIT durch die Fraport-Assets dividiert wird und spiegelt somit die Gesamtkapitalrendite wider. Der ROFRA wird im Rahmen der Tantiemberechnung mit 40 % gewichtet. Langfristiges Ziel der Fraport AG ist es, konzernweit wertschaffend zu wirtschaften. Der ROFRA ermöglicht die Vergleichbarkeit unterschiedlich großer Segmente und gibt an, ob die Geschäftsbereiche wertschaffend sind, d. h. ob die erreichte Verzinsung den gewichteten durchschnittlichen Kapitalkostensatz übertrifft. Vor diesem Hintergrund stellt der ROFRA für die Fraport AG als Infrastrukturanbieter mit hohen gebundenen Assets eine wichtige Mess- und Steuergröße dar.

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

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

c. Nicht-finanzielle Leistungskriterien

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

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

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

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

5.2.2 Performance Share Plan

a. Grundzüge des Performance Share Plans

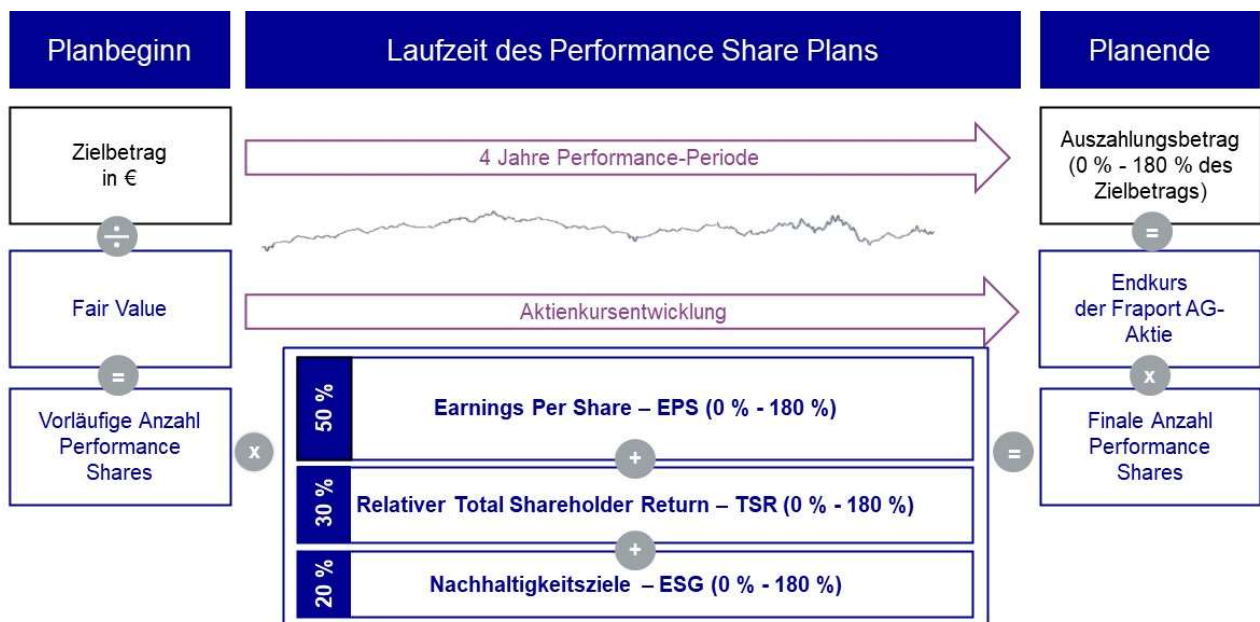
Die langfristige variable Vergütungskomponente besteht aus einem Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode. Zu Beginn einer Performance-Periode wird ein im jeweiligen Dienstvertrag definierter Zielbetrag durch den initialen Fair Value (d. h. den finanzmathematisch ermittelten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

Zudem werden bei Planbeginn für die Dauer der vierjährigen Performance-Periode Leistungskriterien gesetzt. Die Leistungskriterien erlauben eine Zielerreichung in der Bandbreite von

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

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

Langfristige Performance Vergütung (Performance Share Plan)



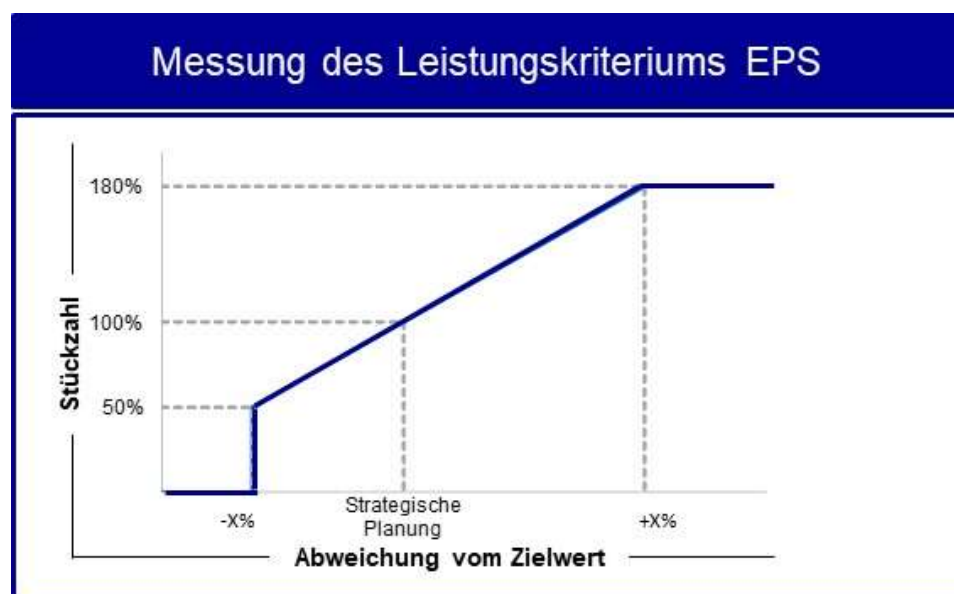
Beispielrechnung:

<p>Zielbetrag 200.000 €</p> <p>Fair Value: 40 €</p> <p>Vorläufige Anzahl Performance Shares: 5.000</p>	<p>+</p> <p>=</p> <p>x</p> <p>+</p> <p>+</p> <p>=</p>	<p>Zielerreichung EPS: 110 %</p> <p>Zielerreichung Relativer TSR: 105 %</p> <p>Zielerreichung Nachhaltigkeitsziele 110 %</p> <p>Zielerreichung: 110 % x 50 % + 105 % x 30 % + 120 % x 20 % = 110,5 %</p>	<p>Auszahlungsbetrag 5.525 x 50 = 276.250 €</p> <p>Endkurs Fraport AG-Aktie: 50 €</p> <p>Finale Anzahl Performance Shares: 5.000 x 110,5 % = 5.525</p>
---	---	---	---

b. Leistungskriterien des Performance Share Plans

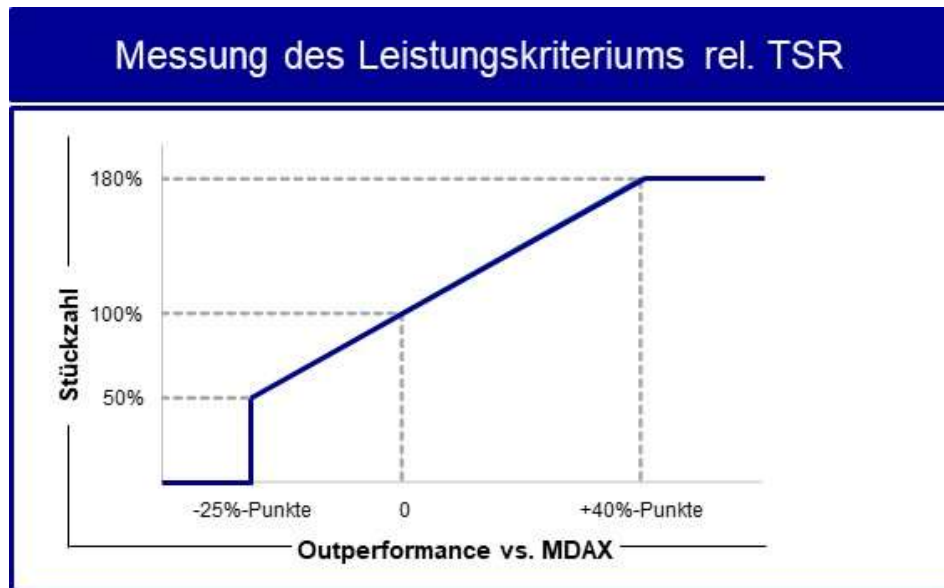
Die Zielerreichung für den Performance Share Plan bemisst sich anhand von drei Leistungskriterien, dem Gewinn pro Aktie (Earnings per Share – EPS), der relativen Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return – TSR) gegenüber den Unternehmen des MDAX und den Nachhaltigkeitszielen – ESG.

- Das Kriterium Earnings Per Share (EPS) wird als internes, finanzielles Leistungskriterium genutzt und mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt. Das Leistungskriterium EPS setzt Anreize, profitabel und gewinnorientiert zu wirtschaften. Dies bildet die Grundlage für ein nachhaltiges und langfristiges Wachstum des Fraport Konzerns, sichert die Finanzierungsfähigkeit notwendiger Investitionen und stellt somit die Erreichung wichtiger strategischer Ziele sicher. Langfristiges Wachstum hilft der Fraport AG damit auch bei der Realisierung des Ziels, sich als Europas bester Flughafenbetreiber zu etablieren und zugleich weltweit Maßstäbe im Wettbewerb zu setzen. Bei der Ermittlung der Zielerreichung des EPS wird ein aus der strategischen Planung abgeleiteter Zielwert sowie ein oberer und unterer Schwellenwert mit dem tatsächlich erreichten EPS-Wert verglichen. Dabei wird der Durchschnitt der während der Performance-Periode ermittelten jährlichen Ist-EPS-Werte als tatsächlich erreichter EPS-Wert herangezogen. Erreichen des jeweiligen Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Bei Erreichen des unteren Schwellenwert beträgt die Zielerreichung 50 % und bei Erreichen des oberen Schwellenwert 180 %. Innerhalb der Schwellenwerte entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear. Der Zielwert, die Schwellenwerte sowie die daraus resultierenden Zielerreichungsgrade werden in dem für das betreffende Geschäftsjahr erstellten Vergütungsbericht offengelegt.



- Als weiteres Leistungskriterium wird mit dem relativen Total Shareholder Return (TSR) ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichteter Leistungskriterium genutzt, welches mit 30 % gewichtet wird. Der relative TSR berücksichtigt die Entwicklung des Aktienkurses von der Fraport AG zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden im Vergleich zu einer vordefinierten Vergleichsgruppe. Der relative TSR verknüpft die Interessen von Vorstand sowie Aktionären und integriert eine relative Erfolgsmessung in das Vorstandsvergütungssystem. Somit wird ein Anreiz zur langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe geschaffen. Die Fraport AG verfolgt das Ziel, eine attraktive Kapitalanlage für Aktionäre zu sein und incentiviert daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt. Die Zielerreichung für den relativen TSR basiert in der Regel auf einem Vergleich mit dem MDAX. Der Aufsichtsrat erachtet den MDAX als eine angemessene Vergleichsgruppe, da die Fraport AG in diesem Index gelistet ist und der MDAX aus Unternehmen mit einer vergleichbaren Größe besteht. Der Aufsichtsrat behält sich vor, die Vergleichsgruppe für den relativen TSR für zukünftige Zusagen anzupassen, sofern er die Unternehmen im MDAX nicht mehr als geeignete Vergleichsgruppe für die Fraport AG beurteilt. Der TSR der Fraport AG und des MDAX wird zunächst für jedes Jahr der vierjährigen Performance-Periode ermittelt. Dabei basieren Start- und Endwert der TSR-Berechnung jeweils auf dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn eines Jahres bzw. über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende eines Jahres, unter der Annahme, dass Brutto-Dividenden in dem jeweiligen Zeitraum direkt reinvestiert werden. Zur Bestimmung der für den relativen Vergleich maßgeblichen TSR-Performance wird anschließend das arithmetische Mittel der für jedes Jahr der Performance-Periode ermittelte TSR-Werte für die Fraport AG und den MDAX ermittelt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG der TSR-Performance des MDAX entspricht. Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG 25 %-Punkte unterhalb der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 50 %. Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG mehr als 25 % unterhalb der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG 25 %-Punkte oder mehr über der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 180 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear berücksichtigt. Vor dem Hintergrund, dass sich die Fraport AG als Infrastrukturunternehmen mit einem breiten Marktumfeld, welches der MDAX vorweist, vergleicht, beurteilt der Aufsichtsrat eine Zielerreichung von 100 % bei Gleichperformance für ambitioniert und damit angemessen. Eine symmetrische Zielerreichungskurve entspricht zudem der deutschen Marktpraxis und gewährleistet ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil.

Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass die Zielerreichungskurve die richtigen Anreize setzt, den Markt zu übertreffen und gleichzeitig nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleitet.



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

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

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

5.3 Aktienkauf- und -halteverpflichtung

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

5.4 Malus / Clawback

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

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

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

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

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

6. Vergütungsregelungen für die Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

6.1 Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten

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

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

6.2 Vorzeitige Beendigung

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

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

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

6.3 Keine weiteren Abfindungsregeln

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

6.4 Unterjähriger Ein- bzw. Austritt

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

6.5 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

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

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

6.6 Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Horizontaler Vergleich

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

Vertikaler Vergleich

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

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

7.2 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

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

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