

Vergütungsbericht

nach §162 AktG für das Geschäftsjahr 2025
Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide



Fraport Vergütungsbericht 2025

Der nachfolgende Vergütungsbericht stellt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des § 162 Aktiengesetzes (AktG) die Vergütung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, Frankfurt am Main (Fraport AG) dar. Er erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems, welches für die Festsetzung der Vorstandsvergütung Anwendung findet, und legt die im Geschäftsjahr 2025 jedem einzelnen gegenwärtigen sowie früheren Mitglied des Vorstands der Fraport AG gewährte und geschuldete Vergütung offen. Als gewährte und geschuldete Vergütung wird die Vergütung dargestellt, für welche die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 vollständig erbracht ist. Auch das Vergütungssystem sowie die Übersicht der gewährten und geschuldeten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird in diesem Bericht erläutert.

Der Vergütungsbericht wird durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG einer formellen sowie, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, einer inhaltlichen Prüfung unterzogen. Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Internetseite der Fraport AG unter www.fraport.com/de/publikationen unter der Rubrik Vergütungsberichte veröffentlicht.

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 auf der Hauptversammlung 2025

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung am 27. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 97,66 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands der Fraport AG.

Julia Kranenberg wurde mit Wirkung vom 1. November 2025 für weitere fünf Jahre sowie Prof. Dr. Matthias Zieschang mit Wirkung vom 1. Februar 2026 für weitere zwei Jahre und sieben Monate zum Mitglied des Vorstands bestellt.

Anke Giesen ist zum 31. Dezember 2025 aufgrund der Beendigung ihres Dienstvertrages als Vorständin Retail und Real Estate aus dem Unternehmen ausgeschieden und auf eigenen Wunsch in den Ruhestand getreten. Da das Besetzungsverfahren für ihre Nachfolge noch nicht abgeschlossen ist, erfolgte ab 1. Januar 2026 interimistisch eine Neuverteilung der Ressorts auf die übrigen Vorstandsmitglieder.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

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. Turnusmäßig wurde auf der Hauptversammlung am 28. Mai 2024 die vom Aufsichtsrat in seiner März-Sitzung 2024 beschlossene Anpassung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder mit einer Mehrheit von 97,7 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Die ab 1. Januar 2025 in Kraft getretenen Anpassungen zielen insbesondere darauf ab, die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Fraport Konzerns zu incentivieren. Die wesentlichen Veränderungen des neuen Vergütungssystems lassen sich wie folgt zusammenfassen:

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

Grundsätze des Vergütungssystems

Die Festlegung der Vorstandsvergütung erfolgt durch den Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses und wird regelmäßig auf Angemessenheit geprüft. Dafür wird ein externer Vergütungsberater hinzugezogen, auf dessen Unabhängigkeit von Vorstand und vom Unternehmen geachtet wird.

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

Förderung der Unternehmensstrategie

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

Harmonisierung mit Aktionärs- und Stakeholderinteressen

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

Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

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

Pay for Performance

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

Angemessenheit

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

Durchgängigkeit des Vergütungssystems

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

Wettbewerbervergleich

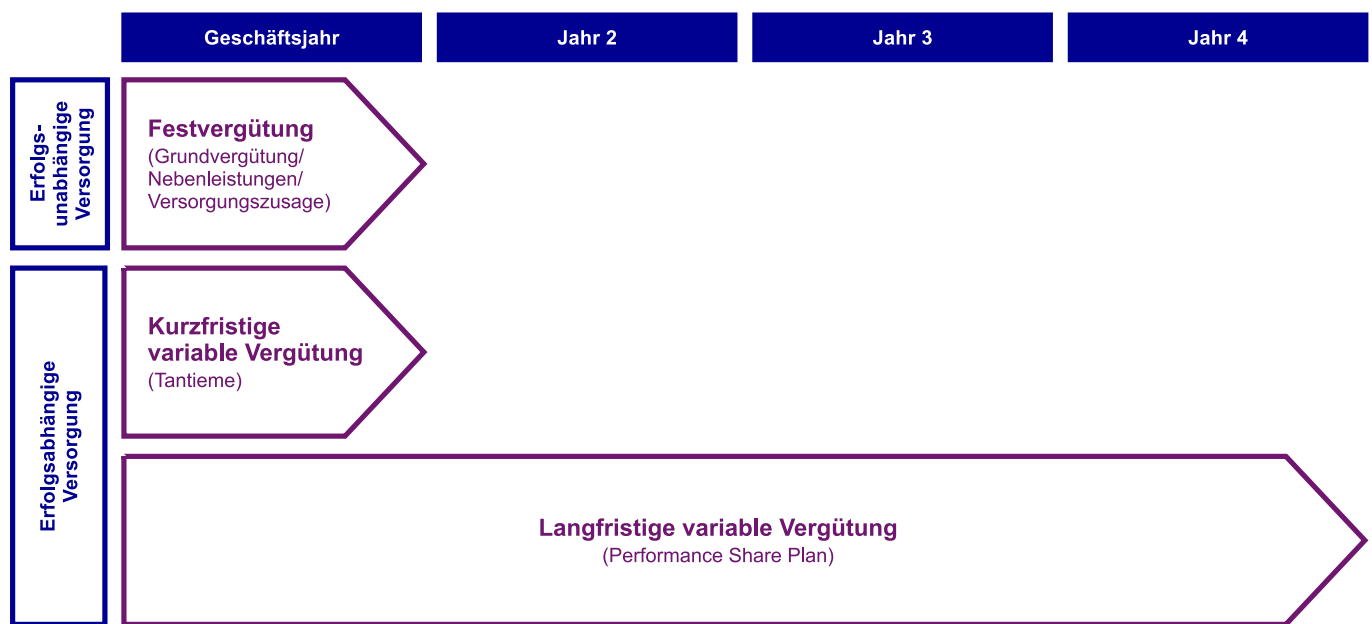
Es werden Anreize zur langfristigen Outperformance am Kapitalmarkt gesetzt, indem eine relative Erfolgsmessung (relativer TSR) gegenüber den Unternehmen des MDAX in der langfristigen Performance-Vergütung vorgenommen wird.

Compliance und Marktüblichkeit

Die Gestaltung des Vergütungssystems orientiert sich an der aktuellen Marktpraxis sowie an einer Konformität mit den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen.

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

Übersicht des Vergütungssystems



Die folgende Grafik fasst die einzelnen Bestandteile des aktuellen Vergütungssystems des Vorstands zusammen:

Element

Vergütungssystem

Erfolgsunabhängige Komponenten	
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> – Fixe Grundvergütung – Regelmäßige Angemessenheitsprüfung
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Privatnutzung eines Dienstwagens mit optionaler Fahrgestellung – Unentgeltliche private Inanspruchnahme des VIP-Services der Fraport AG auf Lebenszeit auch für Begleitpersonen – Manager-Check-up – hälftiger Zuschuss zur Kranken- und Rentenversicherung – Für Neueintritte: Übernahme von Umzugskosten oder Ausgleichszahlungen für beim Vorarbeitgeber verfallene Vergütungszusagen
Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> – Jährlicher Beitrag in Höhe von 40 % der Jahresbruttogrundvergütung zum Aufbau von Versorgungskapital (beitragsorientierte Versorgungszusage für ab 2012 bestellte Vorstandsmitglieder) – Variable Verzinsung des Beitragskontos mit mindestens 3 %, maximal 6 % – Bei den vor 2012 bestellten Vorstandsmitgliedern bemisst sich das monatliche Ruhegehalt nach einem prozentualen Anteil auf Grundlage einer einzelvertraglichen Bemessungsgrundlage – Alternativ Versorgungsentgelt in Höhe von bis zu 40 % der Jahresbruttogrundvergütung zur Eigenvorsorge (Neueintritte)
Erfolgsabhängige Komponenten	
Kurzfristige Performance-abhängige Vergütung (Tantieme)	<ul style="list-style-type: none"> – Zielbonus-System – 1-jährige Performance-Periode – Begrenzung auf 150 % des Zielbetrags – Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • 60 % EBITDA • 40 % ROFRA • Modifier (0,9-1,1) zur Beurteilung der kollektiven Leistung des Vorstands, optionale Vereinbarung von ESG-Zielen
Langfristige Performance-abhängige Vergütung (PSP)	<ul style="list-style-type: none"> – 4-jährige Performance-Periode – Begrenzung auf 180 % des Zuteilungswerts – Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • 50 % Earnings per Share (EPS) • 30 % relativer Total Shareholder Return (TSR) gegen den MDAX • 20 % Nachhaltigkeitsziele - ESG
Sonstige Vereinbarungen	
Maximalvergütung	Maximale Gesamtvergütung nach §87a Abs. 1 Satz 2 Nr 1 AktG für die Summe aller erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten
Aktienkauf und -halteverpflichtung	Verpflichtung zum Erwerb von Aktien der Fraport AG in Höhe einer Jahresbruttogrundvergütung innerhalb von 5 Jahren und Halten der Aktien für die Dauer der Vorstandstätigkeit
Clawback/Malus	Clawback und Malus-Regelungen zur Möglichkeit der teilweisen oder vollständigen Reduzierung beziehungsweise Rückforderung der variablen Vergütung
Nebentätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Vergütungsleistungen konzerninterner Aufsichtsratsmandate werden auf die Vergütung angerechnet. – Konzernfremde Aufsichtsratsmandate erfordern die Genehmigung des Aufsichtsrats und dessen Entscheidung, ob Vergütungsleistungen auf die Vergütung angerechnet werden.
Nachträgliches Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none"> – für die Dauer von zwei Jahren – Zahlung einer mtl. Karenzentschädigung (50 % des Durchschnitts der vertragsmäßigen Leistungen der letzten drei Geschäftsjahre) – Anrechnung auf das Ruhegehalt gemäß dienstvertraglicher Versorgungsregelung
Abfindungszahlung bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Anspruch im Falle eines Widerrufs der Bestellung ohne wichtigen Grund – Begrenzt auf zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags (Abfindungs-Cap)
Sonstige Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Abschluss einer D&O-Versicherung und Unfallversicherung – Private Nutzung der mobilen Endgeräte – Anspruch auf einen kostenfreien Parkplatz am Flughafen Frankfurt nach Beendigung der Vorstandstätigkeit

Erfolgsunabhängige Komponenten

Grundvergütung (Fixum)

Während der Laufzeit des geschlossenen Dienstvertrags (bei Erstbestellung drei Jahre, bei Wiederbestellung in der Regel fünf Jahre) wird den Vorstandsmitgliedern über die vereinbarte Laufzeit eine individuell vertraglich vereinbarte fixe Grundvergütung gezahlt. Diese orientiert sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und wird in 12 Monatsraten ausbezahlt.

Nebenleistungen

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

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

Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen, wie zum Beispiel bei neuen Vorstandsmitgliedern 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 Vorstandsposten eine Ausgleichszahlung vorsehen.

Versorgungszusagen

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 Gesellschaft ausscheidet, oder wenn während der Dauer des Vertrags eine dauernde Dienstunfähigkeit eintreten sollte. Beim Ableben eines Vorstandsmitglieds erhalten die Hinterbliebenen eine Hinterbliebenenversorgung.

Seit 2012 ernannte Vorstandsmitglieder erhalten 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 Tsd €, wird es von der Fraport AG auf diese Summe aufgestockt. Gleiches gilt für die Auszahlung des Versorgungskapitals an die Witwe beziehungsweise den Witwer im Falle des Ablebens des Vorstandsmitglieds ohne vorangegangenen Versorgungsfall. Im Falle des Ablebens während des Bezugs von Ruhegehalt hat die Witwe beziehungsweise der Witwer Anspruch auf 60 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts, Halbweisen erhalten jeweils 10 % und Vollweisen jeweils 25 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts.

Das Ruhegehalt eines Vorstandsmitglieds, das vor 2012 in den Vorstand berufen wurde, bestimmt sich davon abweichend nach einem prozentualen Anteil einer fest vertraglich vereinbarten Bemessungsgrundlage, wobei der prozentuale Anteil mit der Bestelldauer des Vorstandmitglieds jährlich um 2,0 %-Punkte bis auf maximal 75 % steigt. Für den Fall der Dienstunfähigkeit beträgt der Versorgungssatz mindestens 55 % der vertraglich vereinbarten Bemessungsgrundlage. Im Falle des Ablebens während des Bezugs von Ruhegehalt hat die Witwe beziehungsweise der Witwer Anspruch auf 60 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts, Halbweisen erhalten jeweils 12 % und Vollweisen jeweils 20 % des zuletzt gewährten Ruhegehalts. Mit Wirkung zum 1. Januar

eines jeden Jahres werden die Ruhegehälter grundsätzlich 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 ab 2025 in Kraft tretende Neuverträge kann statt einer Versorgungszusage ein Versorgungsentgelt in Höhe von bis zu 40 % des Jahresbruttogrundvergütung gewährt werden. Bisher liegt noch kein Anwendungsfall für die Neuregelung vor.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Höhe der Pensionsverpflichtungen der im Berichtsjahr gegenwärtigen Vorstandsmitglieder gemäß IFRS:

Pensionsverpflichtungen nach IFRS ¹⁾

in Tsd €	Verpflichtung 31.12.2024	Veränderung 2025	Verpflichtung 31.12.2025
Dr. Stefan Schulte	3.427,9	-351,3	3.076,6
Anke Giesen	2.284,7	+366,9	2.651,6
Julia Kranenberg	423,6	+171,5	595,1
Dr. Pierre Dominique Prümm	1.057,2	+124,0	1.181,2
Prof. Dr. Matthias Zieschang	4.236,3	-1.058,8	3.177,5
Gesamt	11.429,7	-747,7	10.682,0

¹⁾ Der Versorgungsaufwand wird in den Tabellen „gewährte und geschuldete Vergütung“ dargestellt.

Die Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen sind gemäß IAS 19 (International Accounting Standards) unter Anwendung des Anwartschaftsbarwertverfahrens „Projected Unit Credit Method“ und eines Zinssatzes von 4,11 % (im Vorjahr: 3,43 %) ermittelt worden. Es wurde eine Rentenentwicklung von 2,0 % p.a. (im Vorjahr: 2,25 % p.a.) unterstellt. Für die Sterblichkeitsrate wurden die Richttafeln 2018G von Prof. Dr. Klaus Heubeck angewendet. Bei den Berechnungen wurde für die aktiven Vorstandsmitglieder wie im Vorjahr keine Gehaltsentwicklung und Fluktuation unterstellt.

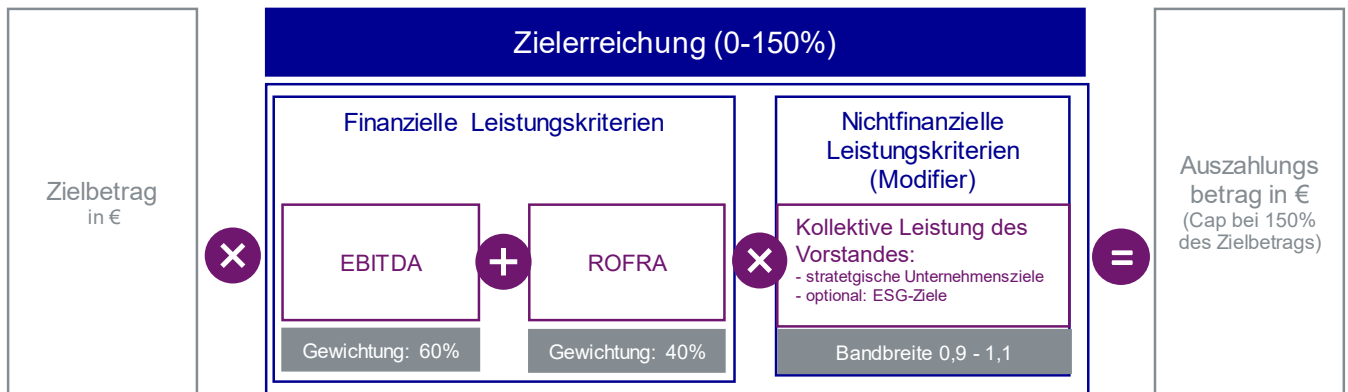
Erfolgsabhängige Komponenten

Kurzfristige Performance-Vergütung (Tantieme)

Die Tantieme honoriert den Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie in einem konkreten Geschäftsjahr. Der Tantieme liegt ein marktübliches Zielbonus-System zugrunde. Grundlage der Tantiemezahlung ist ein im Dienstvertrag festgelegter Zielbetrag, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Insgesamt ist eine Zielerreichung von 0 % bis 150 % möglich, die von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien abhängt. Der Gesamtauszahlungsbetrag aus der Tantieme ist somit auf 150 % des Zielbetrags begrenzt. Im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austritts wird die Tantieme auf einer pro-rata-temporis-Basis gekürzt. Die der Tantieme zugrunde liegenden Leistungskriterien und Ziele sowie die Fälligkeitsregelungen bleiben davon unberührt.

Die Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 beträgt bei einer Zielerreichung von 100 % und Nichteingreifen von Malus- und Clawback-Kürzungen für Dr. Stefan Schulte 611 Tsd €, für Prof. Dr. Matthias Zieschang 508 Tsd €, sowie für Anke Giesen und Dr. Pierre Dominique Prümm jeweils 443 Tsd €. Für Julia Kranenberg wurde der Zielbetrag im Zuge ihrer Vertragsverlängerung mit Wirkung vom 01. November 2025 von 200 Tsd € auf 443 Tsd € erhöht, so dass sich ein ratierlicher Anspruch von 240,5 Tsd € ergibt.

Kurzfristige Performance-Vergütung (Tantieme)



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

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

Finanzielle Leistungskriterien

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

- EBITDA bezeichnet das operative Konzern-Ergebnis und wird bei der Tantieme-Berechnung mit 60 % gewichtet. Als Betriebsergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen reflektiert das EBITDA die Ertragskraft des Fraport-Konzerns und stellt einen bedeutsamen Indikator für die Leistung des Vorstands dar.
- Der ROFRA („Return on Fraport-Assets“) stellt die Verzinsung auf das eingesetzte Vermögen und damit die Kapitaleffizienz dar und wird bei der Tantieme-Berechnung mit 40 % gewichtet.
- Für beide Leistungskriterien werden jeweils ein Zielwert sowie ein oberer und unterer Schwellenwert festgelegt. Bei Erreichen des jeweiligen Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Der vom Aufsichtsrat festgelegte obere und untere Schwellenwert liegt bei jeweils 33,33 % Zielwertabweichung. Bei Erreichen des jeweiligen unteren Schwellenwerts beträgt die Zielerreichung 50 %. Wird dieser Schwellenwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Somit ist ein kompletter Ausfall der Tantieme möglich. Bei Erreichen oder Überschreiten des jeweiligen oberen Schwellenwerts ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 150 %. Zwischen dem Zielwert und den Schwellenwerten entwickelt sich der Zielerreichungsgrad jeweils linear. Zur Ermittlung der Tantieme wird der jeweilige Zielerreichungsgrad entsprechend seiner Gewichtung mit dem Zielbetrag multipliziert. Sofern der Aufsichtsrat für das nächste Geschäftsjahr vor Ende eines Geschäftsjahres keine Neufestlegungen trifft, gelten als Zielwerte für die EBITDA- und ROFRA-Leistungskomponente die entsprechenden Werte aus dem vom Aufsichtsrat genehmigten Konzern-Wirtschaftsplan und für die Bestimmungen der dazu gehörenden Minimal- bzw. Maximalwerte gelten die jeweils festgelegten Relationen des Vorjahres fort.

Es wurden für die EBITDA- und ROFRA-Leistungskriterien gemäß dem vom Aufsichtsrat beschlossenen Wirtschaftsplan 2025 die unten genannten Zielwerte festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2025 errechnet sich mit einem erreichten EBITDA in Höhe von 1.436,8 Mio € und eines ROFRA in Höhe von 6,6 % eine gewichtete Zielerreichung von insgesamt 113,63 %.

Zielerreichung

Leistungskriterium	Unterer Schwellenwert (50 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Oberer Schwellenwert (150 % Zielerreichung)	Ist-Wert	Zielerreichungsgrad	Gewichtete Zielerreichung
EBITDA (in Mio €) Gewichtung 60 %	873,4	1.310,0	1.746,6	1.436,8	114,52%	68,71%
ROFRA (in %) Gewichtung 40 %	4,1%	6,1%	8,1%	6,6	112,30%	44,92%

Nichtfinanzielle Leistungskriterien

Zur Integration von nichtfinanziellen und weiteren qualitativen Leistungskriterien in das Vorstandsvergütungssystem sowie zur Beurteilung der kollektiven Leistung des Vorstands als Gesamtgremium sieht die Tantieme einen sogenannten „Modifier“ mit einer Bandbreite von 0,9 bis 1,1 vor. Mithilfe des Modifiers wird die kollektive Leistung des Vorstands sowie die Zielerreichung von nichtfinanziellen Leistungskriterien beurteilt. Die Festsetzung des Modifiers erfolgt anhand eines vorab festgelegten Kriterienkatalogs:

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

Ab dem Geschäftsjahr 2025 wurden die ESG- Ziele in die langfristige Performance-Vergütung integriert und sind daher als Leistungskriterium für die Tantieme nur noch optional vorgesehen.

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

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden die nichtfinanziellen Leistungskriterien in Form von drei strategischen Unternehmenszielen mit einer Gewichtung zu jeweils einem Drittel beschlossen und wie folgt erfüllt:

Ziel 1: Einhaltung Budgetziel Terminal 3/PTS (Gewichtung 33,33 %)

Für die Fertigstellung des Terminal 3 sowie der Sky Line-Bahn PTS wurde für das vierte Quartal 2025 ein Budgetziel in Höhe von 3,8 Mrd € inklusive etwaiger Risiken sowie Kosten aus Marktschwankungen und nachträglichen Änderungen prognostiziert. Ziel ist es, für das vierte Quartal das prognostizierte Budgetziel einzuhalten:

Zielvereinbarung:

- 110 %, wenn in Q4/2025 für das Budgetziel $\leq 3,7$ Mrd. € prognostiziert wird.
- 100 %, wenn in Q4/2025 für das Budgetziel 3,8 Mrd. € prognostiziert wird.
- 90 %, wenn in Q4/2025 für das Budgetziel $\geq 3,9$ Mrd. € prognostiziert wird.

Zielerreichung 90 %:

Im vierten Quartal 2025 wurden 3,5 Mrd € für das Terminal 3 und 0,5 Mrd € für die PTS inklusive etwaiger Risiken sowie Kosten aus Marktschwankungen und nachträglichen Änderungen prognostiziert, in Summe 4,0 Mrd €.

Ziel 2: Einhaltung Terminziel Terminal 3/PTS (Gewichtung 33,33 %)

Ziel ist die Bauabnahme ohne wesentliche Mängel des Terminal 3 sowie der PTS bis zum 31. Dezember 2025. Dafür ist die Bestätigung der Bauaufsichtsbehörde auf Übereinstimmung des fertiggestellten Baus mit den in der Baugenehmigung enthaltenen Bestimmungen in baurechtlicher und bautechnischer Hinsicht als Voraussetzung der Nutzungsaufnahme erforderlich.

Zielvereinbarung:

- 110 %, wenn die Bauabnahme ohne wesentliche Mängel bis zum 30.11.2025 erfolgt ist.
- 100 %, wenn die Bauabnahme ohne wesentliche Mängel bis zum 31.12.2025 erfolgt ist.
- 90 %, wenn die Bauabnahme ohne wesentliche Mängel bis zum 31.01.2026 erfolgt ist.

Zielerreichung 110 %:

Die Bestätigung durch die Bauaufsichtsbehörde gemäß der vorgenannten Zielvorgaben wurde am 25.09.2025 weit vorfristig erteilt.

Ziel 3: KI-Ziel (Gewichtung 33,33 %)

Die Verbesserung operativer Vorfeldprozesse soll durch die gezielte Nutzung von künstlicher Intelligenz mit dem Ziel effizienterer Ressourcennutzung sowohl im Bereich Aviation als auch bei den Bodenverkehrsdiensten erfolgen:

KI-Teilziel 1: Verbesserung der Disposition Ladeservice im Bereich Bodenverkehrsdienste (Gewichtung 16,67 %)

Durch die Inbetriebnahme eines KI-basierten Planungstools, basierend auf einem Deep Reinforcement Learning Agenten (selbstständig lernendes KI-System), soll in der Personalplanung der Bodenverkehrsdienste der aktuelle Unwägbarkeitszuschlag (prozentualer Aufschlag auf den Nettopersonalbedarf von 168 FTE Vollzeitäquivalent) um mindestens 15 % reduziert werden.

Zielvereinbarung:

- 110 %, wenn die Reduzierung um mindestens 15 % bis zur AR-Sitzung Q3/2025 erfolgt ist.
- 100 %, wenn die Reduzierung um mindestens 15 % bis zur AR-Sitzung Q4/2025 erfolgt ist.
- 90 %, wenn die Reduzierung um mindestens 15 % bis Februar 2026 erfolgt ist.

Zielerreichung 100 %:

Die Programmierung der Tools wurde erfolgreich abgeschlossen. Durch den Algorithmus wird der Unwägbarkeitszuschlag bei gleichzeitiger Verbesserung der Qualität in der Simulation/Prognose des Betriebstages unterstützt. Die betriebliche Kalibrierung und Absenkung des Unwägbarkeitszuschlags erfolgten planmäßig um 15 % zum 31.10.2025.

KI-Teilziel 2: Turnaround Prognose im Bereich Aviation (Gewichtung 16,67 %)

Als Eingangsgröße sollen durch Installation zusätzlicher Kameras hochwertige Zeitstempel im Projekt Computervision generiert werden. Zur Vorhersage der Off-Block-Zeit eines Flugereignisses (Zeitpunkt, an dem ein Flugzeug seine Parkposition verlässt) wird ein Monitoring und die operative Nutzung der Turnaround-Prognose genutzt. Der Turnaround (Umdrehzeit) bezieht sich auf den gesamten Prozess und die Zeitspanne zwischen der Ankunft eines Flugzeugs am Gate und seinem erneuten Abflug. Ein schneller Turnaround trägt zur Pünktlichkeit, Kosteneffizienz und zur Vermeidung von Verspätungen im gesamten Streckennetz bei und ist daher für Fluggesellschaften und Flughäfen von großer Bedeutung. Die Messung der Zielerreichung erfolgt zur AR-Sitzung im vierten Quartal 2025.

Zielvereinbarung:

- 110 %, wenn die durch die Prognose verfügbare Outbound-Prozesszeiten (zeitliche Abläufe, die einen Flug vom Gate bis zum Start umfassen) betrieblich genutzt werden.
- 100 %, wenn die Prognose in Form eines Ampel-Systems rechtzeitig Abweichungen von Planzeiten im Turnaround anzeigt.
- 90 %, wenn auf Basis verfügbarer Zeitstempel eine Live-Monitoring, welches den Turnaround-Prozess zur Nutzung durch den operativen Betrieb darstellt, existiert.

Zielerreichung 100 %:

Der Turnaround-Dashboard zum Live-Monitoring verfügbarer Zeitstempel ist seit Frühsommer 2025 in betrieblicher Nutzung. Mögliche Verspätungen können durch integrierte Prognosen in Form eines Ampelsystems frühzeitig erkannt werden.

Die Erfüllung der vorgenannten nichtfinanziellen und qualitativen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2025 wurde vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung einer rechnerischen Gesamtzielerreichung von 100 % für alle Vorstandsmitglieder mit einem Modifizier von 1,0 beschlossen.

Die Zielbeträge, Zielerreichungen und Auszahlungsbeträge der Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 stellen sich wie folgt dar:

Tantieme 2025 auf einen Blick

in Tsd €	Zielbetrag (100 % Zielerreichung)	Zielerreichung (max. 150 %) Finanzielle Leistungskriterien	Zielerreichung (max. Modifizier 1,1) Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Auszahlungsbetrag gem. Zielerreichung	Max. Auszahlungsbetrag (150 % vom Zielbetrag)
Dr. Stefan Schulte	611,0	113,63%	1,0	694,3	916,5
Anke Giesen	443,0	113,63%	1,0	503,4	664,5
Julia Kranenberg	240,5	113,63%	1,0	273,3	360,8
Dr. Pierre Dominique Prümm	443,0	113,63%	1,0	503,4	664,5
Prof. Dr. Matthias Zieschang	508,0	113,63%	1,0	577,2	762,0

Langfristige Performance-Vergütung (Performance Share Plan)

Grundzüge des Performance Share Plans

Die langfristige performance-abhängige Vergütungskomponente besteht aus einem Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode. Bei Planbeginn wird jedem Vorstandsmitglied ein im Dienstvertrag festgelegter Zielbetrag in € als Zuteilungswert in Aussicht gestellt. Dieser Betrag wird 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 jeweils vorläufige Anzahl zugeteilter Performance Shares zum Beginn der Performance-Periode ergibt.

Für das Geschäftsjahr 2025 beträgt der Zuteilungswert für Dr. Stefan Schulte 849 Tsd €, sowie für Prof. Dr. Matthias Zieschang und Dr. Pierre Dominique Prümm jeweils 647 Tsd €. Der anteilige Zuteilungswert für Anke Giesen beträgt bedingt durch die Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit zum 31. Dezember 2025 161,8 Tsd € sowie für Julia Kranenberg bedingt durch den Beginn ihrer Vorstandstätigkeit 591,2 Tsd €

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

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

Leistungskriterien des Performance Share Plans

Bei Planbeginn werden für die Dauer der vierjährigen Performance-Periode Leistungskriterien gesetzt. 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 Schlusskurs“).

PSP bis 2024

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

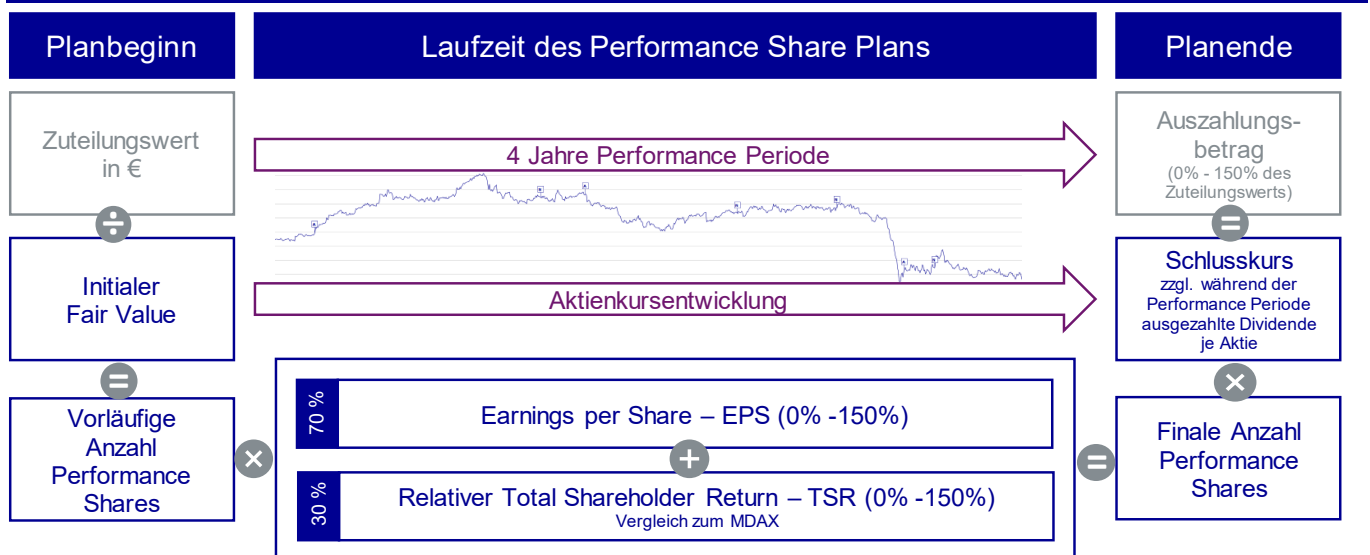
- Das Kriterium Earnings Per Share (EPS) wird als interne, finanzielle Kennzahl genutzt und mit einer Gewichtung von 70 % berücksichtigt. Das Leistungskriterium EPS setzt Anreize, profitabel und gewinnorientiert zu wirtschaften. Dies bildet die Grundlage für ein nachhaltiges und langfristiges Wachstum des Fraport-Konzerns, sichert die Finanzierungsfähigkeit notwendiger Investitionen und stellt somit die Erreichung wichtiger strategischer Ziele sicher. Bei der Ermittlung der Zielerreichung des EPS wird ein aus der strategischen Planung abgeleiteter Zielwert mit dem tatsächlich erreichten EPS-Wert verglichen. Dabei wird der Durchschnitt der während der Performance-Periode ermittelten jährlichen Ist-EPS-Werte mit dem durchschnittlichen Plan-EPS verglichen. Entspricht der durchschnittliche Ist-EPS-Wert dem durchschnittlichen Plan-EPS (Zielwert), beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Liegt der durchschnittliche Ist-EPS-Wert 25 % unterhalb des Zielwerts,

beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Liegt der durchschnittliche Ist-EPS-Wert mehr als 25 % unterhalb des Zielwerts, beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Liegt der durchschnittliche Ist-EPS-Wert 25 % oder mehr oberhalb des Zielwerts, beträgt der Zielerreichungsgrad 150 %. Zwischen den Punkten entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.

- Als weiteres Leistungskriterium wird mit dem relativen Total Shareholder Return (TSR) eine externe, auf den Kapitalmarkt ausgerichtete Kennzahl genutzt, welches mit 30 % gewichtet wird. Der relative TSR berücksichtigt die Entwicklung des Aktienkurses der Fraport AG zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden im Vergleich zu einer vordefinierten Vergleichsgruppe. Der relative TSR verknüpft die Interessen von Vorstand sowie Aktionären und integriert eine relative Erfolgsmessung in das Vorstandsvergütungssystem. Somit wird ein Anreiz zur langfristigen Outperformance der relevanten Vergleichsgruppe geschaffen. Die Zielerreichung für den relativen TSR basiert auf einem Vergleich mit dem MDAX. Der Aufsichtsrat erachtet den MDAX als eine angemessene Vergleichsgruppe, da die Fraport AG in diesem Index gelistet ist und der MDAX aus Unternehmen vergleichbarer Größe besteht. Für die Berechnung des TSR der Aktie der Fraport AG sowie des MDAX in der Performance-Periode wird für jedes Jahr der Performance-Periode jeweils das arithmetische Mittel der Schlusskurse über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn eines Jahres der Performance-Periode sowie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende eines Jahres der Performance-Periode ermittelt, durch die vier Jahre einer Performance-Periode gemittelt und in Relation gesetzt. Bei der Ermittlung des arithmetischen Mittels der Schlusskurse zum Ende der Performance-Periode werden zudem die fiktiv reinvestierten Brutto-Dividenden berücksichtigt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG der TSR-Performance des MDAX entspricht. Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG 25 %-Punkte unterhalb der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 50 %. Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG mehr als 25 %-Punkte unterhalb der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt die TSR-Performance der Aktie der Fraport AG 25 %-Punkte oder mehr über der TSR-Performance des MDAX, beträgt die Zielerreichung 150 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear berücksichtigt.

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

Langfristige Performance Vergütung (Performance Share Plan)



PSP ab 2025

Ab dem PSP 2025 wurde die Zielerreichung für den Performance Share Plan um Nachhaltigkeitsziele aus dem Bereich Environmental Social Governance (ESG) zur Förderung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Fraport AG ergänzt. Hierfür 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 bestimmt. Der im nachfolgenden Schaubild dargestellte Kriterienkatalog zeigt beispielhafte Kriterien, die als Grundlage für die Nachhaltigkeitsziele dienen könnten.

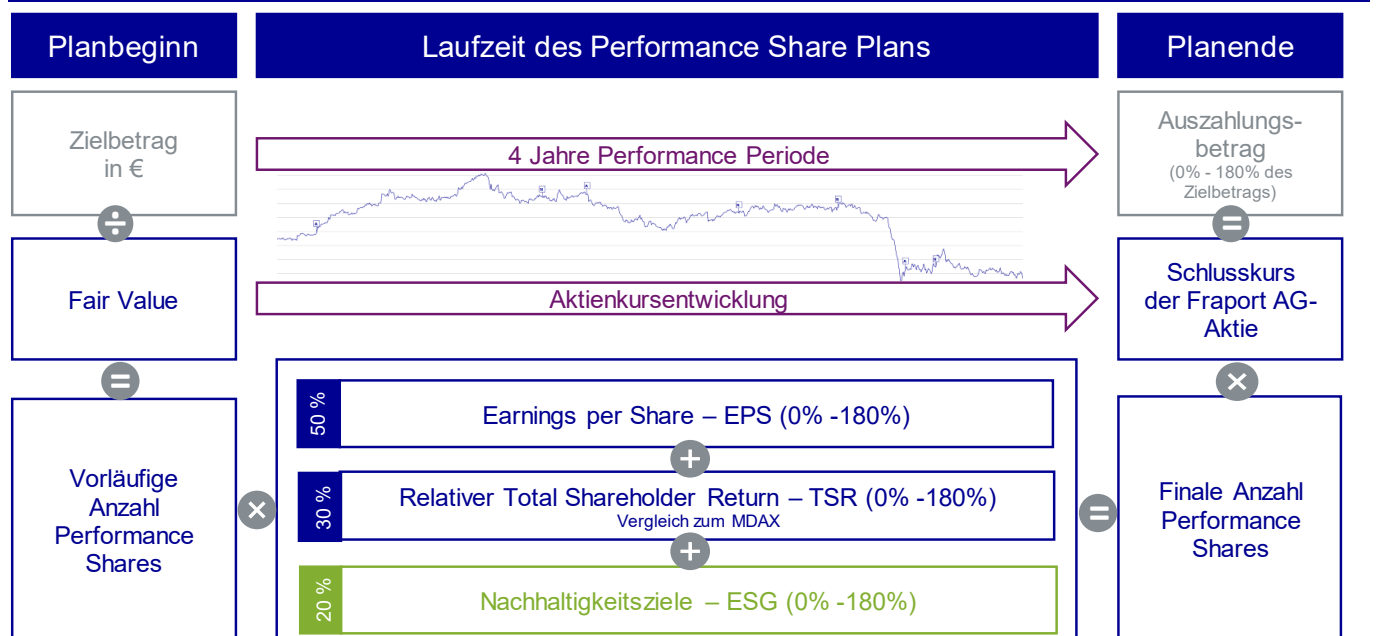
ESG Ziele

Umwelt	Soziales	Governance
CO ₂ -Emissionen	Engagement in den Regionen	Compliance
Luftqualität	Passagierzufriedenheit	Risikomanagement
Energiemanagement	Zufriedenheit der Beschäftigten	Datenschutz
Umweltschutz	Arbeitsicherheit und Gesundheit	IT- und Flughafensicherheit
...

Die Nachhaltigkeitsziele als drittes Leistungskriterium fließen mit einer Gewichtung von 20 % in die Zielerreichung ein, was eine Reduzierung der Gewichtung des EPS von 70 % auf 50 % zur Folge hat. Die Gewichtung des TSR mit 30 % bleibt unverändert.

Der maximale Zielerreichungsgrad für die jeweiligen Leistungskriterien wurde von 150 % auf 180 % erhöht und der maximale Auszahlungsbetrag auf 180 % des bei Planbeginn maßgeblichen Zuteilungswerts begrenzt:

Langfristige Performance Vergütung (Performance Share Plan)



Zielsetzungen und Zielerreichungen sowie Überblick der zugeteilten PSP Tranchen

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endet die Performance-Periode der PSP Tranche 2022. Dabei wurden folgende Zielerreichungen für das EPS sowie den Rang Total Shareholder Return MDAX festgestellt:

Ermittlung der Zielerreichung in % für die PSP Tranche 2022

	2022	2023	2024	2025	4-Jahres-Durchschnitt	Plan/Ist-Abweichung	Zielerreichungsgrad	Gewichtete Gesamtzielerreichung
Earnings per Share (EPS) - Gewichtung 70 %								100,56
Plan-EPS	1,05	3,83	5,34	5,76	4,00	-4,62	91,00	
Ist-EPS	1,43	4,26	4,88	4,67	3,81			
Relative Total Shareholder Return (TSR) - Gewichtung 30 %								
TSR-Performance MDAX	-26,31	4,21	-1,13	12,56	-2,67	11,43	122,87	
TSR-Performance Fraport Aktie	-29,05	32,40	-2,57	34,28	8,77			

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der zugeteilten PSP Tranchen, deren Auszahlungen noch ausstehen beziehungsweise im Falle der PSP Tranche 2022 im Geschäftsjahr 2026 erfolgen:

PSP Tranchen im Überblick

In €		Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung	Anzahl vorläufig zugeteilter Shares	Schlusskurs Fraport-Aktie	Gesamt- zielerreichung in %	Fair Value je Share	Rechnerischer Auszahlungsbetrag in Tsd €	max. Auszahlungsbetrag in Tsd € (CAP)
PSP Tranche 2022 ¹⁾ (1.1.2022 - 31.12.2025)	Dr. Stefan Schulte	42,53	19.963	72,91	100,56	73,32	1.463,7	1.273,5
	Anke Giesen	42,53	15.213	72,91	100,56	73,32	1.115,5	970,5
	Julia Kranenberg ²⁾	42,53	7.056	72,91	100,56	73,32	517,4	450,1
	Michael Müller ³⁾	42,53	2.853	72,91	100,56	73,32	209,2	182,0
	Dr. Pierre Dominique Prümm	42,53	8.912	72,91	100,56	73,32	653,4	568,5
	Prof. Dr. Matthias Zieschang	42,53	15.213	72,91	100,56	73,32	1.115,5	970,5
PSP Tranche 2023 ¹⁾ (1.1.2023 - 31.12.2026)	Dr. Stefan Schulte	22,61	37.550	Werte können erst nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode ermittelt werden.				
	Anke Giesen	22,61	28.616					
	Julia Kranenberg	22,61	16.763					
	Dr. Pierre Dominique Prümm	22,61	16.763					
	Prof. Dr. Matthias Zieschang	22,61	28.616					
PSP Tranche 2024 ¹⁾ (1.1.2024 - 31.12.2027)	Dr. Stefan Schulte	32,05	26.490					
	Anke Giesen	32,05	20.188					
	Julia Kranenberg	32,05	11.826					
	Dr. Pierre Dominique Prümm	32,05	19.142					
	Prof. Dr. Matthias Zieschang	32,05	20.188					
PSP Tranche 2025 ¹⁾ (1.1.2025 - 31.12.2028)	Dr. Stefan Schulte	51,80	16.390					
	Anke Giesen ³⁾	51,80	3.123					
	Julia Kranenberg	51,80	11.413					
	Dr. Pierre Dominique Prümm	51,80	12.491					
	Prof. Dr. Matthias Zieschang	51,80	12.491					

¹⁾ Der Zuteilungswert für Dr. Stefan Schulte beträgt 849 Tsd €, für Anke Giesen und Prof. Dr. Matthias Zieschang sowie für das frühere Vorstandsmitglied Michael Müller jeweils 647 Tsd €. Es erfolgte eine ratierliche Erhöhung des Zuteilungswerts für Dr. Pierre Dominique Prümm ab 1. Juli 2024 sowie für Julia Kranenberg ab 1. November 2025 von 379 Tsd € auf 647 Tsd €.

²⁾ Zuteilung p.r.t. aufgrund des Beginns der Vorstandstätigkeit von Julia Kranenberg ab 1. November 2022

³⁾ Zuteilung p.r.t. aufgrund der Beendigung der Vorstandstätigkeit von Michael Müller zum 30. September 2022 und von Anke Giesen zum 31. Dezember 2025

Sonstige vertragliche Vereinbarungen

Maximal-Gesamtvergütung

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

Somit kann eine eventuelle Erreichung der Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode (2025 - 2028) der langfristigen Performance-Vergütung ermittelt werden. Dementsprechend kann erst im Vergütungsbericht 2028 darüber berichtet werden, wie die festgelegte Maximal-Gesamtvergütung eingehalten wurde.

Für das Geschäftsjahr 2022 wird bei rückwirkender Betrachtung die Maximal-Gesamtvergütung vom Vorstandsvorsitzenden und von zwei weiteren Vorstandsmitgliedern überschritten:

Überprüfung auf Einhaltung der Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022

in Tsd €	Gesamtvergütung 2022	Maximal-Gesamtvergütung	Überschreitung der Maximal-Gesamtvergütung
Dr. Stefan Schulte	3.258,9	3.000,0	258,9
Anke Giesen	2.347,3	2.200,0	147,3
Julia Kranenberg (Vorstandsmitglied ab 1.11.2022)	1.089,2	2.200,0	0,0
Michael Müller (Vorstandsmitglied bis 30.09.2022)	1.093,2	2.200,0	0,0
Dr. Pierre Dominique Prümm	1.584,4	2.200,0	0,0
Prof. Dr. Matthias Zieschang	2.533,2	2.200,0	333,2

Aufgrund des unterjährigen Eintritts von Julia Kranenberg bzw. des Austritts von Michael Müller enthält die Ermittlung der jährlichen Gesamtvergütung die für die jeweilige Dienstzeit gezahlten Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2022 sowie den Versorgungsaufwand. Die Gesamtvergütung von Julia Kranenberg enthält die pro rata temporis ausgezahlte LTIP-Tranche 2019 und PSP-Tranche 2021. Diese fließen in ihrer tatsächlichen Höhe ebenfalls in die Gesamtvergütung 2022 ein, da im Jahr 2022 deren Zuteilung für die Monate ihrer Vorstandstätigkeit erfolgte.

Um die Einhaltung der Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 zu gewährleisten, wird bei den betroffenen Vorstandsmitgliedern der Auszahlungsbetrag der PSP Tranche 2022 um den jeweiligen Betrag der Überschreitung gekürzt. Die finalen Auszahlungsbeträge der PSP Tranche 2022 sind in der Tabelle gewährte und geschuldete Vergütung aufgeführt.

Aktienkauf und -halteverpflichtung

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, innerhalb einer Aufbauphase von fünf Jahren und jährlich rätierlich Aktien der Fraport AG in einem Gegenwert, bezogen auf die kumulierten Anschaffungskosten, in Höhe mindestens einer Jahresbruttogrundvergütung zu erwerben und für die gesamte Dauer der Bestellung zum Vorstand zu halten. Die Erfüllung dieser Pflicht ist zum Ende eines jeden Geschäftsjahres gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats durch geeignete Unterlagen nachzuweisen. Bereits bestehende Bestände von Aktien der Fraport AG werden für Zwecke der vorgenannten Aktienhalteverpflichtung angerechnet. Die im Rahmen des Performance Share Plans zugeteilten virtuellen Aktien werden nicht auf die Aktienhalteverpflichtung angerechnet.

Vorstand und Aufsichtsrat haben zu Beginn des Jahres 2020 für die zu diesem Zeitpunkt amtierenden Vorstandsmitglieder, angesichts der coronabedingten temporären starken Kursrückgänge, die Anzahl der jeweils zu erwerbenden Aktien grundsätzlich auf Basis des Schlusskurses der Aktie zum 31. Dezember 2019 in Höhe von 75,78 € und der jeweiligen Jahresbruttogrundvergütung festgelegt. Für die übrigen Vorstandsmitglieder wird der Anschaffungskurs der Fraport-Aktie zugrunde gelegt. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 haben alle Vorstandsmitglieder die Pflicht des Erwerbs der erforderlichen Aktienanzahl sowie deren Aktienhalteverpflichtung nachweislich erfüllt.

Nachträgliches Wettbewerbsverbot

Mit jedem Vorstandsmitglied ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren vereinbart. Für diesen Zeitraum wird eine angemessene Karenzentschädigung in Höhe von jährlich 50 % der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen gewährt (analog § 74 Abs. 2 HGB); die performance-abhängigen Vergütungsbestandteile sind bei der Berechnung der Entschädigung nach dem Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre in Ansatz zu bringen. Sofern das aktuelle Vergütungssystem bei Beendigung des Vertrags noch keine drei Geschäftsjahre bestanden hat, wird die durchschnittliche Performance-Vergütung auf der Grundlage der Dauer des Vertrags nach dem aktuellen Vergütungssystem ermittelt (analog § 74b Abs. 2 HGB). Die Zahlung erfolgt in monatlichen Teilbeträgen. Die Entschädigung wird auf ein von der Fraport AG in dem Zeitraum geschuldetes Ruhegehalt angerechnet. Bei den vor 2012 ernannten Vorstandsmitgliedern erfolgt dies soweit die Entschädigung zusammen mit dem Ruhegehalt und anderweitig erzielten Einkünften 100 % des zuletzt bezogenen Jahresfixums übersteigt. Bei den seit 2012 ernannten Vorstandsmitgliedern wird die Entschädigung bis zum Ende des Monats, in dem das 62. bzw. 65. Lebensjahr vollendet wird, in voller Höhe auf das Ruhegehalt angerechnet. Zahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit werden auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Gesellschaft kann bis zum Ende des Vertragsverhältnisses schriftlich auf das Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, dass sie mit dem Ablauf mit sechs Monaten nach der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung frei wird.

Mit Beendigung des Dienstvertrages von Anke Giesen zum 31. Dezember 2025 wurde gemäß Aufsichtsratsbeschluss vom 14. März 2025 auf ein nachträgliches Wettbewerbsverbot bis zum 31. Dezember 2027 verzichtet.

Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

Malus-/Clawbackregelung

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

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2025 sind keine Sachverhalte eingetreten, die im Rahmen der Malus- und Clawbackregelung den Einbehalt oder die Rückforderung der Performance-Vergütungsbestandteile rechtfertigen.

Nebentätigkeit der Vorstandsmitglieder

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

Sonstige Leistungen

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

Ausweis der individuelle Vorstandsvergütung

Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung ergibt sich aus der Summe aus Grundvergütung, Aufwand der vertraglichen Nebenleistungen, Aufwand der Versorgungszusage, Zielbetrag der kurzfristigen Performance-Vergütung (Tantieme) und Zielbetrag der mehrjährigen Performance-Vergütung (Performance Share Plan).

Die nachfolgenden Tabellen stellen die vertraglich vereinbarte individuelle Ziel-Gesamtvergütung für die im Geschäftsjahr 2025 gegenwärtigen Vorstandsmitglieder dar. Darüber hinaus wird die Ziel-Gesamtvergütung 2024 aus Transparenzgründen dargestellt.

Ziel-Gesamtvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder (freiwillige Angabe)

	Dr. Stefan Schulte (Vorstandsvorsitzender; Vorstand seit 15.4.2003)			Anke Giesen (Vorstand Retail und Real Estate; Vorstand seit 1.1.2013)			Julia Kranenberg (Vorstand Arbeitsdirektorin; Vorstand seit 1.11.2022)		
	2025		2024	2025		2024	2025		2024
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	715,0	32,0	715,0	500,0	43,5	500,0	500,0	32,4	500,0
Nebenleistungen	61,8	2,8	53,3	44,5	3,9	49,2	32,2	2,1	37,6
Summe	776,8	34,7	768,3	544,5	47,4	549,2	532,2	34,5	537,6
Kurzfristige Performance Vergütung									
Tantieme 2024	–	–	611,0	–	–	443,0	–	–	200,0
Tantieme 2025	611,0	27,3	–	443,0	38,5	–	240,5	15,6	–
Langfristige Performance Vergütung									
PSP-Tranche 2024 (1.1.2024 - 31.12.2027)	–	–	849,0	–	–	647,0	–	–	379,0
PSP-Tranche 2025 (1.1.2025 - 31.12.2028)	849,0	38,0	–	161,8	14,1	–	591,2	38,3	–
Summe	2.236,8	100,0	2.228,3	1.149,3	100,0	1.639,2	1.363,9	88,4	1.116,6
Versorgungsaufwand gem. IAS 19	0,0	–	0,0	0,0	–	141,0	179,3	11,6	190,0
Gesamtsumme (inkl. Versorgungsaufwand)	2.236,8	100,0	2.228,3	1.149,3	100,0	1.780,2	1.543,2	100,0	1.306,6

Ziel-Gesamtvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder (freiwillige Angabe)

	Dr. Pierre Dominique Prümm (Vorstand Aviation und Infrastruktur; Vorstand seit 1.7.2019)			Prof. Dr. Matthias Zieschang (Vorstand Controlling und Finanzen; Vorstand seit 1.4.2007)		
	2025		2024	2025		2024
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	500,0	27,7	500,0	520,0	26,9	520,0
Nebenleistungen	44,1	2,4	48,7	88,7	4,6	88,2
Summe	544,1	30,1	548,7	608,7	31,5	608,2
Kurzfristige Performance Vergütung						
Tantieme 2024	–	–	321,5	–	–	508,0
Tantieme 2025	443,0	24,5	–	508,0	26,3	–
Langfristige Performance Vergütung						
PSP-Tranche 2024 (1.1.2024 - 31.12.2027)	–	–	613,5	–	–	647,0
PSP-Tranche 2025 (1.1.2025 - 31.12.2028)	647,0	35,8	–	647,0	33,5	–
Summe	1.634,1	90,5	1.483,7	1.763,7	91,3	1.763,2
Versorgungsaufwand gem. IAS 19	170,9	9,5	185,2	168,6	8,7	238,1
Gesamtsumme (inkl. Versorgungsaufwand)	1.805,0	100,0	1.668,9	1.932,3	100,0	2.001,3

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 individuell gewährte und geschuldete Vergütung und deren jeweiligen relativen Anteil an der Gesamtvergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG. Demnach enthalten die Tabellen alle festen und variablen Vergütungsbestandteile, die im Berichtszeitraum vollständig erbracht sind. Darüber hinaus wird aus Transparenzgründen in den nachfolgenden Tabellen die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorjahres, d.h. des Geschäftsjahres 2024, sowie bei den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern der Versorgungsaufwand der betrieblichen Altersversorgung ausgewiesen.

Die Auszahlungsbeträge der Tantieme 2025 und der PSP-Tranche 2022 (Ablauf der Performance Periode zum 31. Dezember 2025) werden dem Geschäftsjahr 2025 zugeordnet, da die einjährige sowie vierjährige Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 durch das jeweilige Vorstandsmitglied vollständig erbracht ist. Die Ermittlung der Zielerreichung (und damit der Auszahlung) ist zum Zeitpunkt der Berichterstattung bereits abgeschlossen, auch wenn die Auszahlungen erst im Folgejahr geleistet werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung - gegenwärtige Vorstandsmitglieder

	Dr. Stefan Schulte (Vorstandsvorsitzender; Vorstand seit 15.4.2003)			Anke Giesen (Vorstand Retail und Real Estate; Vorstand vom 1.1.2013 bis 31.12.2025)			Julia Kranenberg (Vorstand Arbeitsdirektorin; Vorstand seit 1.11.2022)		
	2025		2024	2025		2024	2025		2024
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	715,0	28,8	715,0	500,0	26,7	500,0	500,0	39,8	500,0
Nebenleistungen	61,8	2,5	53,3	44,5	2,4	49,2	32,2	2,6	37,6
Summe	776,8	31,3	768,3	544,5	29,1	549,2	532,2	42,4	537,6
Kurzfristige Performance Vergütung									
Tantieme 2024	–	–	714,4	–	–	518,0	–	–	233,9
Tantieme 2025	694,3	27,9	–	503,4	26,9	–	273,3	21,8	–
Langfristige Performance Vergütung									
PSP-Tranche 2021 (1.1.2021 - 31.12.2024)	–	–	883,3	–	–	790,5	–	–	307,9 ²⁾
PSP-Tranche 2022 (1.1.2022 - 31.12.2025)	1.014,6	40,8	–	823,2	44,0	–	450,1 ²⁾	35,8	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG	2.485,7	100,0	2.366,0	1.871,1	100,0	1.857,7	1.255,6	100,0	1.079,4
Versorgungsaufwand gem. IAS 19	0,0 ¹⁾	–	0,0 ¹⁾	0,0	–	141,0	179,3	–	190,0
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	2.485,7	–	2.366,0	1.871,1	–	1.998,7	1.434,9	–	1.269,4

Gewährte und geschuldete Vergütung - gegenwärtige Vorstandsmitglieder

	Dr. Pierre Dominique Prümm (Vorstand Aviation und Infrastruktur; Vorstand seit 1.7.2019)			Prof. Dr. Matthias Zieschang (Vorstand Controlling und Finanzen; Vorstand seit 1.4.2007)		
	2025		2024	2025		2024
	in Tsd €	in %	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €
Grundvergütung	500,0	30,9	500,0	520,0	28,5	520,0
Nebenleistungen	44,1	2,7	48,7	88,7	4,9	88,2
Summe	544,1	33,7	548,7	608,7	33,4	608,2
Kurzfristige Performance Vergütung						
Tantieme 2024	–	–	375,9	–	–	594,0
Tantieme 2025	503,4	31,2	–	577,2	31,7	–
Langfristige Performance Vergütung						
PSP-Tranche 2021 (1.1.2021 - 31.12.2024)	–	–	568,5	–	–	537,6
PSP-Tranche 2022 (1.1.2022 - 31.12.2025)	568,5	35,2	–	637,3	35,0	–
Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG	1.616,0	100,0	1.493,1	1.823,2	100,0	1.739,8
Versorgungsaufwand gem. IAS 19	170,9	–	185,2	168,6	–	238,1
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	1.786,9	–	1.678,3	1.991,8	–	1.977,9

¹⁾ Zum Alter 64 wird die Anwartschaft auf das Ruhegehalt bereits als voll erdient berücksichtigt, so dass keine Finanzierung hiernach mehr stattfindet.

²⁾ Anteilige Zuteilung aufgrund des Beginns der Vorstandstätigkeit ab 1. November 2022.

Gewährte und geschuldete Vergütung - ehemalige Vorstandsmitglieder

	Michael Müller (Vorstand Arbeitsdirektor, Vorstand bis 30.9.2022)		
	2025		2024
	in Tsd €	in %	in Tsd €
Ruhegehalt	91,4	33,4	90,5
PSP 2022 (Vorjahr PSP 2021)	182,0	66,6	424,6
Summe	273,4	100,0	515,1

An weitere ehemalige Mitglieder des Vorstands oder deren Hinterbliebene wurden im Geschäftsjahr 2025 Ruhegehälter in Höhe von insgesamt 1.894,2 Tsd € (Vorjahr: 1.684,5 Tsd €) gezahlt. Zusätzlich wurden Sachbezüge für sonstige Nebenleistungen, insbesondere der geldwerten Vorteile für die Privatnutzung des VIP-Services zuzüglich der darauf entfallenen Lohnsteuer, in Höhe von insgesamt 65,5 Tsd € (Vorjahr: 45,4 Tsd €) gewährt.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Übersicht stellt die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der Fraport AG auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie zu den Ertragskennzahlen dar.

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

Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft der Fraport AG abzustellen. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Fraport AG erhalten, wird diese Vergütung nicht berücksichtigt.

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

in %	2025 gegenüber 2024	2024 gegenüber 2023	2023 gegenüber 2022	2022 gegenüber 2021	2021 gegenüber 2020 ¹⁾
Vorstandsvergütung					
Dr. Stefan Schulte	5,1	42,7	-18,4	-11,3	89,8
Anke Giesen	0,7	55,7	-19,4	-12,1	91,0
Julia Kranenberg (Vorstandsmitglied ab 1.11.2022)	16,3	28,8	465,50	-	-
Dr. Pierre Dominique Prümm	8,2	78,0	-13,3	-5,6	65,4
Prof. Dr. Matthias Zieschang	4,8	28,8	-17,2	-11,1	93,2
Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder					
Michael Müller (ehemaliges Vorstandsmitglied ab 1.10.2022) ²⁾	-46,9	474,9	-92,5	-29,2	90,1
weitere ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene ³⁾	4,3	4,0	18,2	4,6	-8,4
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis Fraport AG	51,7	4,4	472,3	-215,6	112,9
Konzern-EBITDA	10,4	8,1	16,9	36,0	402,1
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis					
Mitarbeiter der Fraport AG ⁴⁾	7,7	7,5	8,0	20,6	10,8

¹⁾ Die starke prozentuale Abweichung der Vorstandsvergütung zum Geschäftsjahr 2020 beruht auf der pandemiebedingt geringeren Auszahlung der LTIP Tranche 2017 sowie des Wegfalls der Tantiemzahlung 2020 für die Gewährung des Zuschusses des Bundes und des Landes Hessen zur Deckung der durch die Pandemie entstandenen Vorhaltekosten.

²⁾ Aufgrund der personenbezogenen Betrachtung gem. ARUG II wurde die Vergütung als aktives und ehemaliges Vorstandsmitglied zusammengeführt.

³⁾ Peter Schmitz wurde in die Vergütung der ehemaligen Vorstände rückwirkend ab 2020 integriert, da die 10-Jahres-Frist zur detaillierten Berichterstattung seiner Vergütung im Geschäftsjahr 2024 endete.

⁴⁾ Stammbeschäftigte ohne Auszubildende und Aushilfen.

Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

Die ab dem Geschäftsjahr 2024 beschlossene Vergütung des Aufsichtsrats spiegelt mit einer noch differenzierteren Erhöhung der Ausschussvergütung die herausgehobene Bedeutung einzelner Ausschüsse und die damit entsprechend erhöhten Anforderungen wider. Gemäß § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen.

Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine feste, am Ende des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von 35 Tsd € pro vollem Geschäftsjahr. Zusätzlich zu dieser Vergütung bekommt der Aufsichtsratsvorsitzende 70 Tsd €, dessen Stellvertreter 17,5 Tsd €,

der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses 40 Tsd € sowie der Vorsitzende des Beteiligungs- und Investitionsausschusses 30 Tsd €, die übrigen Mitglieder der vorgenannten beiden Ausschüsse erhalten jeweils 15 Tsd € gezahlt. Die Vorsitzenden sonstiger Ausschüsse des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich eine feste Vergütung von 20 Tsd € und deren übrige Mitglieder jeweils 10 Tsd € pro Ausschuss und vollem Geschäftsjahr. Diese zusätzliche Vergütung wird für höchstens zwei Ausschussmitgliedschaften gezahlt.

Aufsichtsratsmitglieder, die während des laufenden Geschäftsjahres in den Aufsichtsrat eintreten oder aus dem Aufsichtsrat ausscheiden, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung. Gleiches gilt bei Veränderungen der Mitgliedschaft in Ausschüssen. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält für jede Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und an Sitzungen eines Ausschusses, dessen Mitglied es ist, ein Sitzungsgeld in Höhe von jeweils 1,0 Tsd €. Darüber hinaus werden notwendig anfallende Auslagen und gegebenenfalls auf die Vergütung und Sitzungsgelder entfallende Umsatzsteuer erstattet. Ziel der Aufsichtsratsvergütung ist es, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats als Überwachungsorgan zu stärken und den damit verbundenen Aufgaben und Leistungen der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung zu tragen. Mit den herausgehobenen Vergütungen für spezifische Funktionen und Ausschussmitgliedschaften werden die unterschiedlichen Anforderungen, zeitlichen Belastungen und Verantwortungen berücksichtigt. Dies trägt zur langfristigen Entwicklung von Fraport bei. Die Aufsichtsratsvergütung enthält keine variablen Vergütungsbestandteile.

Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG. Darüber hinaus wird aus Transparenzgründen die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorjahres ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats 2025

in €		Festvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgelder	Insgesamt	Gesamtvergütung 2024
Aufsichtsratsmitglied						
Arslan	Devrim	35.000,00	15.000,00	12.000,00	62.000,00	61.000,00
Becker-Lienemann	Karina	35.000,00	25.000,00	17.000,00	77.000,00	73.000,00
Bergerhoff	Dr. Bastian	35.000,00	25.000,00	10.000,00	70.000,00	69.000,00
Boddenberg	Michael	105.000,00	40.000,00	12.000,00	157.000,00	153.000,00
Bölükmeşe	Hakan	55.000,00	20.000,00	14.000,00	89.000,00	87.000,00
Born	Ines	35.000,00	0,00	6.000,00	41.000,00	40.000,00
Dahnke	Kathrin	52.917,81	15.000,00	14.000,00	81.917,81	56.000,00
Haase	Dr. Margarete	75.000,00	20.000,00	18.000,00	113.000,00	107.000,00
Hohmeister	Harry	14.095,89	0,00	1.000,00	15.095,89	40.000,00
Josef	Mike	35.000,00	20.000,00	8.000,00	63.000,00	61.000,00
Kaufmann	Frank-Peter	14.095,89	10.068,49	6.000,00	30.164,38	73.000,00
Kaya	Sidar	35.000,00	25.000,00	16.000,00	76.000,00	75.000,00
Klemm	Lothar	26.178,08	10.068,49	5.000,00	41.246,57	105.000,00
Knappe	Karin	35.000,00	25.000,00	17.000,00	77.000,00	73.000,00
Kreutel	Felix	35.000,00	15.000,00	13.000,00	63.000,00	59.000,00
Kuhn	Benedikt	21.000,00	15.000,00	8.000,00	44.000,00	-
Niggemann	Dr. Michael	21.000,00	0,00	5.000,00	26.000,00	-
Pöschko	Matthias	35.000,00	25.000,00	18.000,00	78.000,00	72.000,00
Venema	Mathias	52.500,00	25.000,00	17.000,00	94.500,00	91.500,00
Wärntges	Sonja	35.000,00	25.000,00	16.000,00	76.000,00	74.000,00
Weiß	Marius	21.000,00	15.000,00	11.000,00	47.000,00	-
Windt	Prof. Dr. Katja	35.000,00	25.000,00	16.000,00	76.000,00	72.000,00
Yalcinkaya	Özgür	35.000,00	25.000,00	17.000,00	77.000,00	74.000,00
Gesamt		877.787,67	420.136,98	277.000,00	1.574.924,65	1.515.500,00

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Übersicht stellt die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der Fraport AG auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie zu den Ertragskennzahlen dar:

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

in %	2025 gegenüber 2024 ¹⁾	2024 gegenüber 2023 ¹⁾	2023 gegenüber 2022 ¹⁾	2022 gegenüber 2021 ¹⁾	2021 gegenüber 2020 ¹⁾
Aufsichtsratsvergütung					
Arslan, Devrim	1,6	6,2	-5,6	-9,2	13,6
Becker-Lienemann, Karina (seit 23.5.2023)	5,5	72,1	-	-	-
Bergerhoff, Dr. Bastian (seit 24.5.2022)	1,4	21,1	49,9	-	-
Boddenberg, Michael (Aufsichtsratsvorsitzender)	2,6	16,8	0,8	-2,3	70,5
Böyükmeşe, Hakan	2,3	5,5	14,8	7,2	3,1
Born, Ines (seit 19.7.2022)	2,5	24,6	89,7	-	-
Dahnke, Katrin (seit 23.5.2023)	46,3	70,5	-	-	-
Haase, Dr. Margarete	5,6	4,9	0,0	-1,0	4,0
Hohmeister, Harry (seit 23.5.2023, bis 27.05.2025)	-62,3	58,2	-	-	-
Josef, Mike (seit 23.5.2023)	3,3	58,8	-	-	-
Kaufmann, Frank-Peter (bis 27.05.2025)	-58,7	4,3	0,0	-2,8	16,1
Kaya, Sidar (seit 23.5.2023)	1,3	76,8	-	-	-
Klemm, Lothar (bis 27.05.2025)	-60,7	24,3	-4,5	2,3	8,8
Knappe, Karin (seit 8.6.2022)	5,5	12,3	73,0	-	-
Kreutel, Felix (seit 23.5.2023)	6,8	69,3	-	-	-
Kuhn, Benedikt (seit 27.05.2025)	-	-	-	-	-
Niggemann, Dr. Michael (seit 27.05.2025)	-	-	-	-	-
Pöschko, Matthias (bis 10.2.2022, seit 16.2.2022)	8,3	9,1	1,8	3,1	-
Venema, Mathias	3,3	8,3	5,5	-5,2	180,6
Wärntges, Sonja	2,7	12,1	1,5	-3,0	420,9
Weiß, Marius (seit 27.05.2025)	-	-	-	-	-
Windt, Prof. Dr. Katja	5,6	16,1	-1,6	-1,6	-1,5
Yalcinkaya, Özgür (seit 23.5.2023)	4,1	70,5	-	-	-
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis Fraport AG	51,7	4,4	472,3	-215,6	112,9
Konzern-EBITDA	10,4	8,1	16,9	36,0	402,1
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis					
Mitarbeiter der Fraport AG ²⁾	7,7	7,5	8,0	20,6	10,8

¹⁾ Die unterschiedlich hohen prozentualen Veränderungen in der Aufsichtsratsvergütung resultieren aus einer zeitanteiligen Vergütungszahlung infolge eines unterjährigen Wechsels im Aufsichtsrat und/oder in seinen Ausschüssen.

²⁾ Stammbeschäftigte ohne Auszubildende und Aushilfen.

Frankfurt am Main, 13. März 2026

Fraport AG
Frankfurt Airport Services Worldwide

Dr. Schulte
Vorsitzender des Vorstands

Kranenberg
Vorstand Arbeitsdirektorin

Boddenberg
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, Frankfurt am Main („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, Frankfurt am Main sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

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

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, Frankfurt am Main, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 11. Dezember 2025 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 13. März 2026

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Kirsten Gräbner-Vogel
Wirtschaftsprüferin

Thomas Lüdke
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide
60547 Frankfurt am Main
Deutschland
www.fraport.com

Layout

Der Bericht wurde mit dem System SmartNotes erstellt.

Redaktionsschluss/Veröffentlichungstermin

13. März 2026/17. März 2026

Sprachgebrauch

Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Rundungshinweis

Bei der Verwendung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können aufgrund kaufmännischer Rundung geringe Abweichungen auftreten.

Fraport AG
Frankfurt Airport Services Worldwide
Finanzen & Investor Relations
60547 Frankfurt am Main

www.fraport.com