

GRI-Bericht 2017

Gute Reise! Wir sorgen dafür



Inhalt

Über diesen Bericht	3
Kennzahlen	4
Finanzen.....	5
Umwelt	9
Personal	19
GRI-Content-Index	27

Über diesen Bericht

Die Informationen und Kennzahlen in diesem Bericht umfassen den Konzern sowie alle Gesellschaften, die wir gemäß den in der Finanzberichterstattung geltenden Verlautbarungen des International Accounting Standards Board zum jeweiligen Bilanzstichtag in den Konsolidierungskreis einbezogen haben. Der Bericht erfasst alle Aktivitäten, Produkte und Leistungen, insbesondere jene, die in diesem Rahmen wesentliche Umweltwirkungen haben.

Die Finanz-, Personal- und Umweltkennzahlen werden auf Konzern-Ebene über eine SAP-gestützte Anwendung ermittelt und unterliegen derselben Berechnungsmethode. Abweichende Erhebungsmethoden sind im Einzelfall gekennzeichnet. Sämtliche Daten und Informationen wurden von den jeweils zuständigen Fachbereichen/konsolidierten Konzern-Gesellschaften erhoben.

Der Fraport-Konzern zählt mit dem Flughafen Frankfurt und seinen internationalen Beteiligungen zu den weltweit führenden Flughafen-Betreibergesellschaften. Inklusiv des Standorts Frankfurt war Fraport zum Zeitpunkt der Aufstellung des Konzern-Abschlusses mittels Konzern-Gesellschaften an 29 Flughäfen aktiv. Das Spektrum des Konzerns umfasst sämtliche Leistungen des Flug- und Terminalbetriebs sowie damit im Zusammenhang stehende Dienstleistungen. Wesentlich für die Umsatz- und Ergebnisentwicklung des Konzerns ist der Passagierverkehr an allen Konzern-Flughäfen.

Deutschland – und hier nahezu ausschließlich der Flughafen Frankfurt – war mit einem Anteil von 66,0 Prozent am Konzern-Ergebnis auch im vergangenen Geschäftsjahr der bedeutendste Standort des Fraport-Konzerns. Knapp 89 Prozent der Beschäftigten waren Ende 2017 in Deutschland/am Standort Frankfurt beschäftigt.

Unsere Berichte „GRI-Bericht 2017“ sowie „2017 Kompakt – Gute Reise! Wir sorgen dafür“ erscheinen jährlich in deutscher sowie in englischer Sprache und umfassen die Berichtsperiode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

Für die Ermittlung der Berichtsdaten werden die in der Praxis üblichen und nach unserem Verständnis angemessenen Methoden, Berechnungen und Schätzungen angewandt. Es ist nicht auszuschließen, dass einzelne GRI-Indikatoren mit gewissen Unsicherheiten behaftet sein könnten. Eine Übersicht aller Kennzahlen befindet sich in unserer Rechnungslegung.

Kennzahlen

Im Geschäftsjahr 2017 hat Fraport mit der Umsetzung der weiterentwickelten Konzern-Strategie – auf Basis des in den Jahren 2015/2016 implementierten Leitbilds – begonnen. Das Leitbild beinhaltet die Konzern-Ziele „Wachstum in Frankfurt und international“, „Serviceorientierter Flughafenbetreiber“, „Wirtschaftlich erfolgreich durch optimale Zusammenarbeit“, „Lernende Organisation“ sowie „Fairness und Anerkennung für Partner und Nachbarn“. Die Vision, Fraport als Europas besten Flughafenbetreiber zu etablieren und zugleich weltweit Maßstäbe zu setzen, bildet die Grundlage der Konzern-Strategie.

Der Vorstand hat – abgeleitet von diesen Unternehmenszielen – sechs bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren gemäß § 315 Absatz 3 HGB in Verbindung mit § 289 Absatz 3 HGB definiert. Diese sind: Globalzufriedenheit der Passagiere und Gepäck-Konnektivität, Mitarbeiterzufriedenheit, Frauen in Führungspositionen, Krankenquote und CO₂-Emission. Diese Leistungsindikatoren sind im [Geschäftsbericht 2017](#) in den Kapiteln „Steuerung“, „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ und „Geschäftsausblick“ ab Seite 58 sowie in den gleichnamigen Kapiteln des Lageberichts der Fraport AG nachzulesen (siehe <https://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/termine-und-publikationen/publikationen.html>).

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

	2017	2016	Veränderung
Globalzufriedenheit (Frankfurt) (%)	85	82	+3 PP
Gepäck-Konnektivität Frankfurt (%)	98,5	98,7	-0,2 PP
Mitarbeiterzufriedenheit	2,87	2,91	+0,04
Frauen in Führungspositionen (%)	28,0	30,5	-2,5 PP
Krankenquote (%)	7,5	7,9	-0,4 PP
CO ₂ -Emission (t)	209.668	228.389	-18.721

Globalzufriedenheit

Wir wollen die Zufriedenheit unserer Kunden halten und weiter steigern. Zielwert: $\geq 80\%$ (Laufzeit: 2021)

Gepäck-Konnektivität

Wir wollen die Zufriedenheit unserer Kunden halten und weiter steigern. Zielwert: $> 98,5\%$ (Laufzeit: 2018)

Mitarbeiterzufriedenheit

Wir wollen gute Arbeitsbedingungen schaffen und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen. Zielwert: Gleich oder besser als 3,0 (Laufzeit: 2018)

Frauen in Führungspositionen

Wir wollen die Anzahl von Frauen in Führungspositionen steigern. Zielwert: 30% (Laufzeit: 2021)

Krankenquote

Wir wollen die Krankenquote mittelfristig stabilisieren und langfristig senken. Zielwert: $\leq 7,2\%$ (Laufzeit: 2025)

CO₂-Emission

Wir wollen die CO₂-Emission des Fraport-Konzerns verringern. Zielwert: 125.000 t CO₂ (Laufzeit: 2030)

Detaillierte Informationen zum Programm finden Sie im Bericht „[2017 Kompakt](#)“, S. 36 ff.

Finanzen

Wesentlicher Aspekt: Wirtschaftliche Leistung

G4-EC1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Umsatz und Ergebnis

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern¹⁾				
Umsatzerlöse	Mio €	2.598,9	2.586,2	2.934,8
Gesamtleistung	Mio €	2.679,1	2.954,4	3.010,4
Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA)	Mio €	848,8	1.054,1	1.003,2
Betriebliches Ergebnis (EBIT)	Mio €	520,5	693,7	643,0
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT)	Mio €	433,8	581,4	506,1
Konzern-Ergebnis	Mio €	297,0	400,3	359,7

¹⁾ Aufgrund geänderter Rechnungslegungsstandards und Definitionsanpassungen können sich Abweichungen zu den in Vorjahren berichteten Werten ergeben.

Kennzahlen zur Wirtschaftlichkeit (Auswahl)

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern				
Return on Fraport Assets (ROFRA)	%	9,4	11,4	10,0
Netto-Finanzschulden zum 31.12.	Mio €	2.774,3	2.355,9	3.512,4
Free-Cash-Flow	Mio €	393,6	301,7	393,1

Weitere Kennzahlen finden Sie im Geschäftsbericht 2017, S. 234 f.

Wertschöpfungsrechnung

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern^{1), 2)}				
Unternehmensleistung (Brutto-Wertschöpfung)		2.737,8	2.934,9	3.084,8
Verteilter wirtschaftlicher Wert				
Materialaufwand	Mio €	610,4	621,9	720,4
Sonstiger betrieblicher Aufwand ³⁾	Mio €	193,2	211,7	193,9
Direkte Wertschöpfung	Mio €	1.934,2	2.101,3	2.170,5
Investitionen	Mio €	295,3	306,0	1.878,3
Davon Mittelabflüsse zum Erwerb von Konzessionen	Mio €	–	–	1.477,3
Fremdkapitalgeber	Mio €	131,3	113,8	137,2
Staat	Mio €	77,2	123,8	140,5
Beschäftigte	Mio €	1.026,7	1.066,7	1.092,9
Anteilseigner	Mio €	131,1	132,8	150,1
Thesaurierung (zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert)	Mio €	272,6	358,2	–
Finanzierung durch erhöhte Verschuldung	Mio €	–	–	–1.228,5

1) Die Wertschöpfungsrechnung wurde 2015 erstmals auf Basis der Kapitalflussrechnung erstellt. Der Vorjahreswert wurde entsprechend angepasst.

2) Die Darstellung erfolgt nicht getrennt nach Ländern, Regionen oder bestimmten Märkten, da die Konzern-Standorte über Frankfurt hinaus insbesondere hinsichtlich ihres Anteils an der Gesamtbelegschaft (rund 89 % der Konzern-Beschäftigten am Standort Frankfurt), aber auch hinsichtlich ihrer Gesamterträge, Kosten und Zahlungen als nicht wesentlich anzusehen sind.

3) Inklusive Spenden und Sponsoring.

Weitere Informationen zur Wertschöpfungsrechnung finden Sie in „2017 Kompakt“, S. 66 f.

G4-EC3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern				
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung	Mio €	150,1	150,2	159,3
Aufwendungen für Altersvorsorge ¹⁾	Mio €	43,8	44,3	45,0

1) Aufgrund geänderter Rechnungslegungsstandards können sich Abweichungen zu den in Vorjahren berichteten Werten ergeben.

G4-EC4 Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern				
Erhaltene Subventionen	Mio €	0,0	0,0	0,0

Wesentlicher Aspekt: Marktpräsenz

AO1 Passagiere

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern-Flughäfen ohne Flughafen Frankfurt ^{1), 4)}				
Passagiere (insgesamt) ⁵⁾	Mio	22,3	24,8	50,5
Ankommende Passagiere (insgesamt)	Mio	11,1	12,3	24,9
Abfliegende Passagiere (insgesamt)	Mio	11,1	12,4	25,2
Passagiere Inland	Mio	9,6	10,6	17,0
Ankommende Passagiere (Inland)	Mio	4,8	5,3	8,4
Abfliegende Passagiere (Inland)	Mio	4,9	5,3	8,6
Passagiere Ausland	Mio	12,6	14,2	33,1
Ankommende Passagiere (Ausland)	Mio	6,3	7,1	16,5
Abfliegende Passagiere (Ausland)	Mio	6,3	7,1	16,6
Lokalpassagiere	Mio	22,2	24,8	50,1
Umsteigepassagiere ⁶⁾	in % der Lokalpassagiere	7,1	7,3	4,0
Transitpassagiere	Mio	0,1	0,0	0,4
Flughafen Frankfurt ⁴⁾				
Passagiere (insgesamt) ²⁾	Mio	61,0	60,8	64,5
Ankommende Passagiere (insgesamt)	Mio	30,6	30,5	32,4
Abfliegende Passagiere (insgesamt)	Mio	30,3	30,2	32,0
Passagiere Inland	Mio	6,9	7,0	7,3
Ankommende Passagiere (Inland)	Mio	3,5	3,5	3,7
Abfliegende Passagiere (Inland)	Mio	3,4	3,5	3,6
Passagiere Ausland	Mio	54,0	53,7	57,1
Ankommende Passagiere (Ausland)	Mio	27,1	27,0	28,7
Abfliegende Passagiere (Ausland)	Mio	26,9	26,7	28,4
Lokalpassagiere	Mio	60,9	60,7	64,4
Umsteigepassagiere ³⁾	in % der Lokalpassagiere	58,7	60,6	57,5
Transitpassagiere	Mio	0,1	0,1	0,9

1) Der Wesentlichkeit halber werden die Daten nur für die Konzern-Flughäfen mit Mehrheitsbeteiligung (Varna, Burgas, Lima, Ljubljana und Greece) dargestellt.

2) Gewerblicher und nicht gewerblicher Verkehr (an + ab + Transit). Hinweis: Im Geschäftsbericht wird nur der gewerbliche Verkehr ausgewiesen.

3) Diese Daten basieren auf dem Fraport-Monitor, einer Hochrechnung auf Basis von Dauerfluggastbefragungen. Eine exakte Angabe der totalen Passagieranzahl ist daher nicht möglich.

4) Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

5) Wert 2015 um Umsteige- und Transitpassagiere erweitert.

6) Ohne die Konzern-Flughäfen Varna und Burgas, weil die Gesellschaft die Umsteigepassagiere nicht gesondert ausweist.

AO2 Flugbewegungen

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern-Flughäfen ohne Flughafen Frankfurt ¹⁾				
Flugbewegungen (an + ab)	Anzahl Bewegungen	229.511	245.257	476.719
Tag (an + ab)	Anzahl Bewegungen	190.125	170.757	369.452
Nacht (an + ab)	Anzahl Bewegungen	39.386	74.500	107.267
Commercial passenger flights	Anzahl Bewegungen	200.458	215.801	413.889
Inland	Anzahl Bewegungen	93.861	99.830	158.115
Ausland	Anzahl Bewegungen	106.597	115.971	255.774
Commercial cargo flights	Anzahl Bewegungen	6.470	6.564	8.383
Inland	Anzahl Bewegungen	939	849	2.507
Ausland	Anzahl Bewegungen	5.531	5.715	5.876
General Aviation Flights und andere Flugbewegungen	Anzahl Bewegungen	16.837	17.599	32.512
Inland	Anzahl Bewegungen	9.125	8.726	9.658
Ausland	Anzahl Bewegungen	7.712	8.873	22.854
State Aviation flights	Anzahl Bewegungen	5.808	5.498	8.107
Inland	Anzahl Bewegungen	5.752	5.426	7.340
Ausland	Anzahl Bewegungen	56	72	767
Flughafen Frankfurt				
Flugbewegungen (an + ab)	Anzahl Bewegungen	468.153	462.885	475.537
Tag (an + ab) ²⁾	Anzahl Bewegungen	437.140	431.595	441.345
Nacht (an + ab) ²⁾	Anzahl Bewegungen	715	945	1.280
Flugbewegungen (05:00 – 05:59 Uhr)	Anzahl Bewegungen	12.039	12.129	12.682
Flugbewegungen (22:00 – 22:59 Uhr)	Anzahl Bewegungen	18.259	18.216	20.230
Commercial passenger flights	Anzahl Bewegungen	435.217	431.053	443.645
Inland	Anzahl Bewegungen	64.970	65.202	65.938
Ausland	Anzahl Bewegungen	370.247	365.851	377.707
Commercial cargo flights	Anzahl Bewegungen	21.618	21.469	21.145
Inland	Anzahl Bewegungen	1.422	1.405	1.416
Ausland	Anzahl Bewegungen	20.196	20.064	19.729
General Aviation Flights und andere Flugbewegungen ³⁾	Anzahl Bewegungen	11.318	10.363	10.747
Inland	Anzahl Bewegungen	4.049	3.795	3.839
Ausland	Anzahl Bewegungen	7.269	6.568	6.908

1) Der Wesentlichkeit halber werden die Daten nur für die Konzern-Flughäfen mit Mehrheitsbeteiligung (Varna, Burgas, Lima, Ljubljana und Greece) dargestellt.

2) Tag (06:00 – 21:59 Uhr), Mediations-Nacht (23:00 – 04:59 Uhr).

3) Diese Angaben beinhalten State Aviation Flights.

AO3 Cargo-Volumen

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern-Flughäfen ohne Flughafen Frankfurt^{1), 2), 4)}				
Cargo-Volumen ³⁾	Mio t	0,32	0,31	4,59
Ankommendes Cargo-Volumen	Mio t	0,1	0,1	2,87
Cargo-Flüge	Mio t	0,04	0,04	1,64
Cargo auf Passagierflügen (Belly-Cargo)	Mio t	0,06	0,06	1,23
Abfliegendes Cargo-Volumen	Mio t	0,22	0,21	1,71
Cargo-Flüge	Mio t	0,11	0,1	1,19
Cargo auf Passagierflügen (Belly-Cargo)	Mio t	0,1	0,11	0,52
Flughafen Frankfurt ^{2), 4)}				
Cargo-Volumen (an + ab + Transit)	Mio t	2,11	2,15	2,23
Luftfracht (an + ab + Transit)	Mio t	2,03	2,07	2,14
Luftpost (an + ab + Transit)	Mio t	0,08	0,09	0,09
Ankommendes Cargo-Volumen (an)	Mio t	0,99	1,01	1,05
Cargo-Flüge (an)	Mio t	0,61	0,63	0,65
Cargo auf Passagierflügen (Belly-Cargo) (an)	Mio t	0,38	0,38	0,4
Abfliegendes Cargo-Volumen (ab)	Mio t	1,09	1,1	1,14
Cargo-Flüge (ab)	Mio t	0,65	0,66	0,67
Cargo auf Passagierflügen (Belly-Cargo) (ab)	Mio t	0,44	0,44	0,47

1) Der Wesentlichkeit halber werden die Daten nur für die Konzern-Flughäfen mit Mehrheitsbeteiligung (Varna, Burgas, Lima, Ljubljana und Greece) dargestellt.

2) Gewerblicher und nicht gewerblicher Verkehr (an + ab + Transit). Hinweis: Im Geschäftsbericht wird nur der gewerbliche Verkehr ausgewiesen.

3) Eine Unterteilung des Cargo-Volumens nach Luftfracht und Luftpost war bei den Konzern-Flughäfen nicht möglich.

4) Rundungsbedingte Differenzen sind möglich.

Wesentlicher Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

G4-EC8 Gesellschaftliches Engagement

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern				
Gesellschaftliches Engagement¹	Mio €	–	–	6,5
Sponsoring ¹	Mio €	–	–	4,5
Umweltfonds ²	Mio €	–	–	0,8
Spenden ¹	Mio €	–	–	1,2

1) Erhebung der Zahlen für den Konzern ab 2017.

2) Fraport-Muttergesellschaft.

Fraport-Muttergesellschaft

Gesellschaftliches Engagement	Mio €	6,6	6,3	6,1
Sponsoring	Mio €	4,1	4,2	4,2
Umweltfonds	Mio €	1,2	1,0	0,8
Spenden	Mio €	1,3	1,1	1,1

Umwelt

Der Konsolidierungskreis der Konzern-Umweltkennzahlen 2015 bis 2017 umfasst die Fraport-Muttergesellschaft und die vollkonsolidierten Beteiligungen mit wesentlichen Umweltwirkungen. Diese sind: Fraport-Muttergesellschaft, Gesellschaft für Cleaning Service mbH & Co. (GCS), Airport Cater Service GmbH (ACS) sowie die Konzern-Flughäfen Varna, Burgas, Lima und Ljubljana. Die Fraport Cargo Services GmbH (FCS) war bis zum 31. Oktober 2015 vollkonsolidiert, danach ein Gemeinschaftsunternehmen, wurde aber zur Vergleichbarkeit bis 31.12.2015 als vollkonsolidiertes Unternehmen dargestellt. 2016 gehört FCS dem Konsolidierungskreis nicht mehr an. Die Flughäfen von Fraport Greece konnten wegen fehlender Daten noch nicht berücksichtigt werden.

Durch einen externen Umweltgutachter nach EMAS validierte Kennzahlen sind farblich unterlegt.

Rundungsbedingte Differenzen möglich.

Wesentlicher Aspekt: Energie

G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

	Einheit	2015	2016	2017
Konzern				
Gesamtenergieverbrauch (Scope 1 und 2)⁵⁾	TJ	3.018,5	3.032,4	2.995,7
Eingekaufte direkte Energieträger (Scope 1) ⁵⁾	TJ	541,7	550,4	550,2
davon erneuerbare Energieträger	%	<< 1	<< 1	<< 1
davon nicht erneuerbare Energieträger	%	>>99	>>99	>>99
Erdgas	TJ	20,0	20,8	22,6
Flüssiggas (LPG) ⁵⁾	TJ	8,7	7,4	8,8
Heizöl	TJ	97,4	117,4	100,0
Heizöl	Mio Liter	2,699	3,253	2,771
Diesel ^{1), 2), 5)}	TJ	377,6	363,5	373,8
Diesel ^{1), 2), 5)}	Mio Liter	10,607	10,211	10,499
Benzin ^{1), 2), 5)}	TJ	35,8	39,4	42,6
Benzin ^{1), 2), 5)}	Mio Liter	1,104	1,215	1,315
Kerosin (Jet A1)	TJ	2,2	1,9	2,4
Kerosin (Jet A1)	Mio Liter	0,063	0,056	0,068
Eingekaufte indirekte Energie (Scope 2) ^{3), 4), 5)}	TJ	2.476,8	2.482,0	2.445,5
Strom ^{3), 4), 5)}	TJ	1.401,1	1.373,7	1.359,8
Strom ^{3), 4), 5)}	Mio kWh	389,2	381,6	377,7
Fernwärme ³⁾	TJ	651,7	691,5	671,0
Fernwärme ³⁾	Mio kWh	181,0	192,1	186,4
Fernkälte ³⁾	TJ	424,0	416,8	414,8
Fernkälte ³⁾	Mio kWh	117,8	115,8	115,2

1) Kraftstoffverbrauch der mobilen Arbeitsmaschinen und Kfz auf dem Vorfeld und den Betriebsstraßen.

2) Der Kraftstoffverbrauch zur privaten Nutzung der Dienstwagen ist nicht berücksichtigt.

3) Alle Angaben inklusive technischer Verluste.

4) Der Anteil erneuerbarer Energien wird für die Fraport-Muttergesellschaft angegeben. 100 % erneuerbare Energien am Flughafen Ljubljana.

5) Korrektur von Verbrauchsdaten bei den Flughäfen Ljubljana und Lima für die Jahre 2015 und 2016.

G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

	Einheit	2015	2016	2017
Fraport-Muttergesellschaft				
Gesamtenergieverbrauch	TJ	2.734,20	2.775,77	2.731,59
Eingekaufte direkte Energieträger (Scope 1)	TJ	483,10	495,87	494,59
davon erneuerbare Energieträger	%	<< 1	<< 1	<< 1
davon nicht erneuerbare Energieträger	%	>>99	>>99	>>99
Erdgas	TJ	5,8	5,5	5,6
Flüssiggas (LPG)	TJ	8,4	7,0	8,4
Heizöl	TJ	87,50	110,33	93,30
Heizöl	Mio Liter	2,424	3,056	2,585
Diesel ^{1), 2)}	TJ	346,7	335,1	345,2
Diesel ^{1), 2)}	Mio Liter	9,740	9,410	9,700
Benzin ^{1), 2)}	TJ	32,6	36,0	40,1
Benzin ^{1), 2)}	Mio Liter	1,005	1,112	1,239
Kerosin (Jet A1)	TJ	2,10	1,87	2,28
Kerosin (Jet A1)	Mio Liter	0,062	0,054	0,066
Eingekaufte indirekte Energie (Scope 2) ³⁾	TJ	2.251,1	2.279,9	2.236,6
Strom ³⁾	TJ	1.192,8	1.171,6	1.151,7
Strom ³⁾	Mio kWh	331,3	325,4	319,9
davon erneuerbare Energieträger	%	32,5	37,9	45,7
davon nicht erneuerbare Energieträger	%	67,5	62,1	54,3
Fernwärme ³⁾	TJ	634,4	691,5	670,2
Fernwärme ³⁾	Mio kWh	176,2	192,1	186,2
Fernkälte ³⁾	TJ	424,0	416,8	414,8
Fernkälte ³⁾	Mio kWh	117,8	115,8	115,2

1) Kraftstoffverbrauch der mobilen Arbeitsmaschinen und Kfz auf dem Vorfeld und den Betriebsstraßen.

2) Der Kraftstoffverbrauch zur privaten Nutzung der Dienstwagen ist nicht berücksichtigt.

3) Alle Angaben inklusive technischer Verluste.

G4-EN4 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

	Einheit	2015	2016	2017
Fraport-Muttergesellschaft				
Gesamter Energieverbrauch Scope 3⁵⁾	TJ	19.770,7	19.203,0	19.381,1
Flugverkehr ¹⁾	TJ	12.994,3	12.776,7	12.797,7
Mitarbeiterverkehr Fraport AG und Dritter am Flughafen ²⁾	TJ	1.560,3	1.599,4	1.574,8
Passagierverkehr (Originärpassagiere) ³⁾	TJ	3.052,0	2.612,0	2.829,0
Dienstreisen der Mitarbeiter Fraport AG ⁴⁾	TJ	9,8	11,3	12,4
Energieverbrauch Dritter (Infrastruktur und Fahrzeuge) ⁵⁾	TJ	2.154,4	2.203,6	2.167,3

1) Flugverkehr bis 914 m (LTO-Zyklus) aller landenden und startenden Flugzeuge am Flughafen Frankfurt.

2) An- und Abfahrt der Beschäftigten zur Arbeitsstätte.

3) An- und Abreise der Originär-Passagiere, Individualverkehr und öffentlicher Verkehr.

4) Beinhaltet Pkw, Bahn und Flug.

5) Korrektur von Verbrauchsdaten Dritter (Erdgas, Kraftstoffe) für das Jahr 2016.

G4-EN5 Energieintensität

	Einheit	2015	2016	2017
Konzern				
Spezifischer Gesamtverbrauch²⁾	TJ pro Mio Verkehrseinheiten	28,2	27,6	25,7
Eingekaufte direkte nicht erneuerbare Energieträger (Scope 1) ¹⁾	TJ pro Mio Verkehrseinheiten	5,1	5,0	4,7
Eingekaufte Energie (Scope 2) ^{1), 2)}	TJ pro Mio Verkehrseinheiten	23,1	22,6	21,0
Fraport-Muttergesellschaft				
Spezifischer Gesamtverbrauch	TJ pro Mio Verkehrseinheiten	33,5	34,0	31,6
Eingekaufte direkte nicht erneuerbare Energieträger (Scope 1) ¹⁾	TJ pro Mio Verkehrseinheiten	5,9	6,1	5,7
Eingekaufte Energie (Scope 2) ¹⁾	TJ pro Mio Verkehrseinheiten	27,6	27,9	25,9

1) Eine Verkehrseinheit entspricht einem Passagier oder 100 kg Luftfracht beziehungsweise Luftpost.

2) Korrektur von Verbrauchsdaten bei den Flughäfen Ljubljana und Lima für die Jahre 2015 und 2016.

G4-EN6 Verringerung des Energieverbrauchs

	Einheit	2015	2016	2017
Fraport-Muttergesellschaft				
Energieeinsparungen aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerung ^{1), 2), 3)}	Mio kWh	30,07	42,35	69,91

1) Basis ist das Jahr 2008, Effekte kumuliert ab dem Jahr 2008, soweit auch in den Folgejahren wirksam. Im aktuellen Berichtsjahr erzielte Einsparung ist Differenz zwischen Wert des aktuellen Jahres und Wert des Vorjahres (weitere Erläuterung hierzu siehe G4-EN6, S. 54).

2) Ermittlung von Energie, die aus Gründen von verbesserten Verfahren, Austausch und Umrüstung von Anlagen und Ausrüstung sowie verändertem Mitarbeiterverhalten eingespart werden konnte. Die Verringerung bezieht sich auf die Medien Strom, Fernwärme und Fernkälte.

3) Berechnete Werte.

Wesentlicher Aspekt: Wasser

G4-EN8 Gesamtwasserentnahme

	Einheit	2015	2016	2017
Konzern				
Gesamtwasserentnahme	Mio m ³	1,781	1,782	1,873
Gesamtwasserentnahme ²⁾	Liter pro Verkehrseinheit	16,6	16,2	16,1
Trinkwasser	Mio m ³	1,508	1,468	1,461
Brauchwasser	Mio m ³	0,273	0,314	0,412
Fraport-Muttergesellschaft				
Gesamtwasserentnahme ¹⁾	Mio m ³	1,088	1,031	1,023
Gesamtwasserentnahme ^{1), 2)}	Liter pro Verkehrseinheit	13,3	12,6	11,8
Trinkwasser ^{1), 3)}	Mio m ³	0,819	0,723	0,615
Brauchwasser ^{1), 4)}	Mio m ³	0,270	0,310	0,410

1) Gesamtbezug Flughafen abzüglich Verbrauch Dritter am Standort Flughafen Frankfurt.

2) Eine Verkehrseinheit entspricht einem Passagier oder 100 kg Luftfracht beziehungsweise Luftpost.

3) Aus der kommunalen Wasserversorgung.

4) Das Brauchwasser wird aus Oberflächenwasser, Regenwasser und Grundwasser aufbereitet.

AO4 Qualität des Niederschlagswassers

	Einheit	2015	2016	2017
Fraport-Muttergesellschaft				
Kohlenwasserstoffe ¹⁾	mg/l	0,11	0,08	0,00
Absetzbare Stoffe ¹⁾	ml/l	0,30	0,28	0,23

1) Monatlich wurde eine 2-h-Mischprobe mittels einer stationären Probenahme-Messstation aus dem Niederschlagswasserkanal kurz vor der Einleitstelle in den Main entnommen.

Wesentlicher Aspekt: Biodiversität

G4-EN11 Grundstücke in oder angrenzend von Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert

	Einheit	
Fraport-Muttergesellschaft		
Flughafen Frankfurt¹⁾		
Entfernung zum Flughafen		Angrenzend
Landfläche	ha	3.229
Biodiversitätswert ²⁾	Beschreibung	fünf Schutzgebiete im Sinne der FFH-Richtlinie
Entfernung zum Flughafen		Angrenzend
Landfläche	ha	4.283
Biodiversitätswert ²⁾	Beschreibung	zwei Schutzgebiete im Sinne der Vogelschutzrichtlinie der EU
Konzern		
Flughafen Lima¹⁾		
Entfernung zum Flughafen	m	100
Biodiversitätswert ²⁾	Beschreibung	Wanderfalken, Zugvögel wie Möwen, Eulen und andere
Flughafen Burgas¹⁾		
Entfernung zum Flughafen	m	1.000
Landfläche	ha	1.075
Biodiversitätswert ²⁾	Beschreibung	Atanasovsko Lake ist eine sog. „defensive area“
Flughafen Ljubljana¹⁾		
Entfernung zum Flughafen	m	auf dem Flughafengelände, Landeanflugslinie bis 200 ft Höhe, Startlinie bis 500 ft Höhe
Landfläche	ha	316,07
Biodiversitätswert ²⁾	Beschreibung	kein offizieller Schutzstatus, Mäusebussarde, Turmfalken, Rauchschwalbe

1) Für die Erhebung sind die Betriebsstätten relevant, die sich in einem Schutzgebiet befinden, daran angrenzen oder geschützte Gebiete enthalten.

2) Der Biodiversitätswert bestimmt sich durch das Qualitätsmerkmal des Schutzgebiets und dem gelisteten Schutzstatus.

Flächeninanspruchnahme

	Einheit	2015	2016	2017
Fraport-Muttergesellschaft am Flughafen Frankfurt				
Eigentumsfläche ¹⁾	ha	2.284	2.284	2.284
davon befestigt	ha	1.085	1.091	1.092
Flughafen Varna				
Eigentumsfläche ¹⁾	ha	223	223	223
davon befestigt	ha	55	55	55
Flughafen Burgas				
Eigentumsfläche ¹⁾	ha	253	253	253
davon befestigt	ha	64	64	64
Flughafen Ljubljana				
Eigentumsfläche ¹⁾	ha	279	279	279
davon befestigt	ha	75	75	75

1) Zusammenhängende Eigentumsfläche.

Wesentlicher Aspekt: Emissionen, Abwasser und Abfall

G4-EN15 Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) inklusive G4-EN18

	Einheit	2015	2016	2017
Konzern				
CO ₂ -Emissionen				
direkte CO ₂ -Emissionen ^{1), 4)}	1.000 t CO ₂	39,6	40,2	40,1
Klimaintensität der Verkehrsleistung				
direkte CO ₂ -Emissionen ^{1), 2)}	kg CO ₂ pro Verkehrseinheit	0,37	0,37	0,34
Fraport-Muttergesellschaft				
CO ₂ -Emissionen				
direkte CO ₂ -Emissionen ¹⁾	1.000 t CO ₂	35,5	36,5	36,4
Klimaintensität der Verkehrsleistung				
direkte CO ₂ -Emissionen ^{1), 2)}	kg CO ₂ pro Verkehrseinheit	0,44	0,45	0,42
Sonstige relevante Treibhausgasemissionen ³⁾	t CO ₂	<2	<2	<2

1) Direkte Emissionen nach Scope 1 GHG Protocol-Standards: Kraftstoffe, Brennstoffe der Feuerungsanlagen, hier Heizöl, Erdgas, Propangas.

2) Eine Verkehrseinheit entspricht einem Passagier oder 100 kg Luftfracht beziehungsweise Luftpost.

3) Nach Untersuchungen im Jahr 2005 sind die Emissionen sonstiger Treibhausgase am Flughafen verschwindend gering.

4) Aktualisierung der CO₂-Emissionen wegen Korrektur der Verbrauchsdaten der Flughäfen Ljubljana und Lima für die Jahre 2015 und 2016.

G4-EN16 Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen (Scope 2) inklusive G4-EN18

	Einheit	2015	2016	2017
Konzern				
CO ₂ -Emissionen				
indirekte CO ₂ -Emissionen ^{1), 3)}	1.000 t CO ₂	206,6	188,2	169,5
Klimaintensität der Verkehrsleistung				
indirekte CO ₂ -Emissionen ^{1), 2), 3)}	kg CO ₂ pro Verkehrseinheit	1,92	1,72	1,45
Fraport-Muttergesellschaft				
CO ₂ -Emissionen				
indirekte CO ₂ -Emissionen ¹⁾	1.000 t CO ₂	184,2	172,8	153,7
Klimaintensität der Verkehrsleistung				
indirekte CO ₂ -Emissionen ^{1), 2)}	kg CO ₂ pro Verkehrseinheit	2,25	2,11	1,78

1) Indirekte Emissionen nach Scope 2 des GHG Protocol-Standards: Bezug von Strom (Konzern), Fernwärme, Fernkälte (Fraport am Standort Frankfurt).

2) Eine Verkehrseinheit entspricht einem Passagier oder 100 kg Luftfracht beziehungsweise Luftpost.

3) Aktualisierung der CO₂-Emissionen wegen Korrektur der Verbrauchsdaten der Flughäfen Ljubljana und Lima für die Jahre 2015 und 2016.

G4-EN17 Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)

	Einheit	2015	2016	2017
Fraport-Muttergesellschaft (Scope 3 nach GHG)				
Flugverkehr ¹⁾	1.000 t CO ₂	952,2	936,2	937,8
Mitarbeiterverkehr Fraport AG und Dritter am Flughafen ²⁾	1.000 t CO ₂	112,8	115,0	112,0
Passagierverkehr (Originärpassagiere) ³⁾	1.000 t CO ₂	201,3	173,2	185,0
Dienstreisen der Mitarbeiter Fraport AG ⁴⁾	1.000 t CO ₂	0,70	0,81	0,90
Energieverbrauch Dritter (Infrastruktur und Fahrzeuge) ⁶⁾	1.000 t CO ₂	179,5	172,0	156,3
Sonstige relevante Treibhausgas-Emissionen ⁵⁾	t CO ₂ -Äquivalent	<2	<2	<2

1) Flugverkehr bis 914 m (LTO-Zyklus) aller landenden und startenden Flugzeuge am Flughafen Frankfurt.

2) An- und Abfahrt der Beschäftigten zur Arbeitsstätte.

3) An- und Abreise der Originär-Passagiere, Individualverkehr und öffentlicher Verkehr.

4) Beinhaltet Pkw, Bahn und Flug.

5) Nach Untersuchungen im Jahr 2005 sind die Emissionen sonstiger Treibhausgase am Flughafen verschwindend gering.

6) Korrektur von Verbrauchsdaten Dritter (Erdgas, Kraftstoffe) für das Jahr 2016.

G4-EN22 Abwassereinleitung

	Einheit	2015	2016	2017
Konzern				
Schmutzwasser	Mio m ³	2,678	2,606	2,432
Schmutzwasser ¹⁾	Liter pro Verkehrseinheit	25,00	23,80	20,90
Flughafen Frankfurt				
Schmutzwasser ^{2), 3)}	Mio m ³	1,986	1,820	1,966
Schmutzwasser ^{1), 3)}	Liters pro Verkehrseinheit	24,3	22,2	22,8
BSB5 ⁴⁾	Tonnen	1.231	801	1.385

1) Eine Verkehrseinheit entspricht einem Passagier oder 100 kg Luftfracht beziehungsweise Luftpost.

2) Schmutzwasser wird in der vollbiologischen Kläranlage der Fraport AG und in den vollbiologischen Kläranlagen in Frankfurt-Niederrad und Frankfurt-Sindlingen behandelt. Durch die Separierung des mit Enteisungsmitteln versehene Niederschlagswassers kommt es zum Anstieg der Schmutzwassermenge. Das mit den Enteisungsmitteln versehene Wasser wird seit 2012 über das Schmutzwasserkanalnetz zu den Kläranlagen geführt.

3) Schmutzwasser der Fraport AG und über 500 weiteren Unternehmen am Flughafen Frankfurt.

4) BSB5 gibt die Menge an Sauerstoff an, welche Bakterien und andere Kleinstlebewesen in einer Wasserprobe im Zeitraum von fünf Tagen bei einer Temperatur von 20 Grad Celsius verbrauchen, um die Wasserinhaltsstoffe aerob abzubauen.

G4-EN23 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

	Einheit	2015	2016	2017
Konzern				
Abfallaufkommen ^{1), 5)}	1.000 t	28,66	25,29	26,32
Abfallaufkommen ^{1), 2)}	kg pro Verkehrseinheit	0,27	0,23	0,23
gefährliche Abfälle ¹⁾	1.000 t	2,81	2,81	2,58
nicht gefährliche Abfälle ¹⁾	1.000 t	25,50	22,09	22,35
Verwertungs-Quote gesamt	in % des Abfallaufkommens	71,5	76,2	71,3
Abfälle von internationalen Flügen	1.000 t	6,04	5,50	5,61
Fraport-Muttergesellschaft				
Abfallaufkommen ¹⁾	1.000 t	21,49	19,52	20,36
Abfallaufkommen ^{1), 2)}	kg pro Verkehrseinheit	0,26	0,24	0,24
gefährliche Abfälle ¹⁾	1.000 t	1,60	1,51	2,19
nicht gefährliche Abfälle ¹⁾	1.000 t	19,88	18,00	18,17
Verwertung gesamt ^{1), 3)}	1.000 t	19,15	17,65	18,39
Verwertungs-Quote gesamt ^{1), 4)}	in % des Abfallaufkommens	89,1	90,5	90,3
Abfälle von internationalen Flügen	1.000 t	5,00	4,51	4,62

1) Inklusive Übernahme von Dritten, ohne Boden und Bauschutt.

2) Eine Verkehrseinheit entspricht einem Passagier oder 100 kg Luftfracht beziehungsweise Luftpost.

3) Gemäß Kreislaufwirtschaftsgesetz.

4) Definitions-Änderung aufgrund des neu am 1. Juni 2012 in Kraft tretenden Kreislaufwirtschaftsgesetzes – KrWG.

5) Abweichungen in der Addition von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen liegen in der länderspezifischen Gesetzgebung in Peru.

G4-EN24 Wesentliche Freisetzungen

	Einheit	2015	2016	2017
Fraport-Muttergesellschaft¹⁾				
Freisetzungen wassergefährdender Stoffe				
Anzahl der Freisetzungen	Anzahl	735	779	762
Volumen der Freisetzungen	m ³	8,00	8,22	10,37
Häufigkeit der Freisetzungen	Anzahl pro 1.000 Flugbewegungen	1,57	1,68	1,60
Auswirkungen ²⁾		keine	keine	keine
Flughafen Lima				
Freisetzungen wassergefährdender Stoffe				
Anzahl der Freisetzungen	Anzahl	10	12	36
Flächengröße, auf der Freisetzungen einwirken ³⁾	m ²	389	665	1.620
Häufigkeit der Freisetzungen	Anzahl pro 1.000 Flugbewegungen	0,06	0,08	0,19
Auswirkungen		keine	keine	keine
Flughafen Ljubljana				
Freisetzungen wassergefährdender Stoffe				
Anzahl der Freisetzungen	Anzahl	46	19	22
Volumen der Freisetzungen	m ³	0,67	0,06	0,45
Häufigkeit der Freisetzungen	Anzahl pro 1.000 Flugbewegungen	1,40	0,58	0,64
Auswirkungen		keine	keine	keine

1) Freisetzungen vorwiegend durch Dritte.

2) Keine Umweltgefährdung, da Freisetzung im Regelfall auf befestigten Flächen mit nachgeschalteten umfangreichen Sicherheitseinrichtungen. Freisetzungen auf unbefestigten Flächen sind sehr seltene Ausnahmen, sie werden unverzüglich saniert.

3) Lima gibt die betroffene Fläche an.

AO5 Luftqualität

	Einheit	2015	2016	2017
Am Flughafen Frankfurt				
NO ₂ ^{1), 2), 3)}	µg/m ³	45,5	44,5	41,8
SO ₂ ^{1), 2), 4)}	µg/m ³	2,3	1,8	1,9
Feinstäube, PM10 ^{1), 2), 5)}	µg/m ³	18,2	17,0	17,1
Benzo ^{1), 2), 6)}	µg/m ³	0,7	0,7	0,5
am Flughafen in Lima				
NO ₂	µg/m ³	–	–	–
SO ₂	µg/m ³	10,3	4,1	4,2
Feinstäube, PM2,5 ⁷⁾	µg/m ³	13,9	21,0	20,2
Feinstäube, PM10	µg/m ³	–	–	–

1) Jahresmittel der Messwerte an der Station SOMM1, die sich auf dem Flughafengelände befindet. Diese Werte stellen das Gesamtergebnis aller Emissionen unterschiedlicher Quellgruppen dar, das heißt, neben den Immissionsbeiträgen des Flughafens auch die von Dritten (Straßenverkehr, Industrie und Gewerbe, Hausbrand, großräumige Hintergrundbelastung). Der Anteil des Flughafens ist ortsabhängig und liegt hier nach Modellrechnungen je nach Komponente zwischen zirka 10 und 30 %.

2) Grenzwerte Jahresmittel (auf dem Flughafen nicht anwendbar, da keine ganzjährige Exposition des Menschen gegeben).

3) NO₂ nach EU-Richtlinie 2008/50/EC, 39. BImSchV: 40 µg/m³.

4) SO₂ nach TA Luft 2002 (sonst kein Jahresmittel definiert): 50 µg/m³.

5) Feinstaub, PM10 nach EU-Richtlinie 2008/50/EC, 39. BImSchV: 40 µg/m³.

6) Benzol nach EU-Richtlinie 2008/50/EC, 39. BImSchV: 5 µg/m³.

7) Jahresmittelwerte am Flughafen Lima. Diese Werte stellen eine Summe von unterschiedlichen Emittenten dar und beinhalten neben den Emissionen des Flughafens auch die von Dritten (Straßenverkehr, Industrie- und Gewerbe, Hausbrand). Der Anstieg in Lima beruht auf Erweiterung der Fahrzeugflotte und Vergrößerung der Gewerbe- und Industriegebiete.

AO6 Flächen- und Flugzeugenteisungsmittel

	Einheit	2015	2016	2017
Konzern				
Flächenenteisungsmittel ^{1), 2)}	m ³	924	772	2.407
Carbamide ^{1), 2), 3)}	t	84	140	159
Flugzeugenteisungsmittel, gesamt (Typ I, II, IV) ^{1), 2), 3)}	m ³ Wirkstoff	45	64	76
Safewing-De-icing fluid Type II (Aircraft De-icing/Anti-icing Fluid mit 50 % Propylenglykol-Anteil) ^{1), 2), 3)}	m ³ aktives Mittel	1	5	9
Flugzeugenteisungsmittel, Typ I (Aircraft De-icing/Anti-icing Fluid mit 80 % Propylenglykol-Anteil) ^{1), 2), 3)}	m ³ aktives Mittel	54	74	84
Flugzeugenteisungsmittel Typ IV (Aircraft De-icing/Anti-icing Fluid mit 50 % Propylenglykol-Anteil) ^{1), 3)}	m ³ aktives Mittel	3	6	9
Flugzeugenteisungsmittel Propylenglykol pro enteistem Flugzeug ^{1), 2), 3)}	m ³ Wirkstoff pro Flugzeug	0,051	0,074	0,074
Fraport-Muttergesellschaft				
Flächenenteisungsmittel Kaliumformiat (flüssig, zirka 50 % Wirkstoff) auf den Flugbetriebsflächen ¹⁾	m ³	924	766	2.394
Flächenenteisungsmittel Natriumformiat (Granulat, zirka 100 % Wirkstoff) auf den Flugbetriebsflächen ¹⁾	t	246	121	457
Streusalz (NaCl) ⁴⁾	t	636	286	988

1) Die Mengen beziehen sich jeweils auf ein Kalenderjahr. Wert stark schwankend je nach Ausprägung der Wintermonate.

2) In Lima findet wegen klimatischer Bedingungen keine Enteisung statt. Auf dem Flughafen Frankfurt führt die Firma N*ICE die Flugzeugenteisung durch, sie ist keine vollkonsolidierte Beteiligung und daher hier nicht aufgenommen.

3) Der Winter Anfang 2016 war in Bulgarien und Slowenien kälter als die Winter der Vorjahre. In Ljubljana herrschten ungewöhnliche winterliche Verhältnisse, im Februar 2016 und am 27. April schneite es.

4) Werte beziehen sich auf die letzte Wintersaison, das heißt, der Wert 2017 ist Verbrauch des Winters 2016/17. Werte stark schwankend je nach Ausprägung der Winter.

Wesentlicher Aspekt: Transport

G4-EN30 Wesentliche Umweltauswirkungen von Transport und Verkehr

	Einheit	2015	2016	2017
Konzern				
Mitarbeiterverkehr				
Arbeitsweg mit öffentlichem Verkehr ¹⁾	Anteil in %	31,8	29,7	30,2
Arbeitsweg mit Fahrgemeinschaft ¹⁾	Anteil in %	16,6	17,2	16,6
Passagierverkehr				
An-/Abreise der Originärpassagiere mit öffentlichem Verkehr ¹⁾	Anteil in %	38,9	38,6	39,1
Fraport-Muttergesellschaft				
Mitarbeiterverkehr²⁾				
Arbeitsweg mit öffentlichem Verkehr ¹⁾	Anteil in %	32,1	30,2	31,2
Arbeitsweg mit Fahrgemeinschaft ¹⁾	Anteil in %	14,5	14,8	13,6
Passagierverkehr Flughafen Frankfurt²⁾				
An-/Abreise der Originärpassagiere mit öffentlichem Verkehr ¹⁾	Anteil in %	35,4	33,8	34,1

1) Die Werte basieren auf einer Umfrage.

2) Die wesentlichen Umweltauswirkungen sind unter EN17 „Andere Treibhausgas-Emissionen“ dargestellt.

Wesentlicher Aspekt: Lärm (Airport Operators Sector Disclosures)

AO7: Anzahl und Veränderung an Einwohnern in von Fluglärm betroffenen Gebieten*

	Einheit	2015	2016	2017**	
Flughafen Frankfurt					
Anzahl Wohnbevölkerung innerhalb der Kontur Leq, Tag = 60 dB(A) ^{1), 2)}	Anzahl	3.000	2.781	1.601	(2.929)
Jeweilige Veränderung gegenüber dem Vorjahr	Prozent	-9%	-7%	-42%	(5%)
Anzahl Wohnbevölkerung innerhalb der Kontur Leq, Tag = 55 dB(A) (Kriterium analog Gesetz zum Schutz gegen Fluglärm) ^{1), 3), 4)}	Anzahl	102.958	99.117	73.377	(96.774)
Jeweilige Veränderung gegenüber dem Vorjahr	Prozent	2%	-4%	-26%	(-2%)
Anzahl Wohnbevölkerung in der Kontur umhüllende NAT, Nacht = 6 x 68 dB(A) und Leq, Nacht = 50 dB(A) (Kriterium analog Gesetz zum Schutz gegen Fluglärm) ^{1), 5)}	Anzahl	72.462	68.571	73.901	(78.819)
Jeweilige Veränderung gegenüber dem Vorjahr	Prozent	-4%	-5%	8%	(15%)

* Bevölkerungsdatenbasis DDS. Erhebungsstand dieser Daten für alle Auswertungen 2010.

** Die an erster Stelle genannten Werte wurden ermittelt unter Ansatz der unter 1 beschriebenen Minderungsansätze bei der Fluglärmrechnung. Die danach in Klammern genannten Werte wurden wie in den Vorjahren ohne Ansatz von Minderungsansätzen bei der Fluglärmrechnung ermittelt.

1) Die Fluglärmkonturen wurden errechnet auf Basis der in Deutschland eingeführten Regelwerke „Anleitung zur Berechnung von Lärmschutzbereichen (AzB)“ und „Anleitung zur Datenerfassung über den Flugbetrieb (AzD, 2008)“. In allen Szenarien wurde die Betriebsrichtungsverteilung gemäß der langjährigen mittleren Betriebsrichtungsverteilung der zehn Jahre 2000 bis 2009 standardisiert. Der für die prognostische Schutzzonenberechnung nach Fluglärmrecht entwickelte und in AzB und AzD beschriebene Sigma-Zuschlag wurde nicht angewandt. Ab dem Jahr 2017 wird bei der Fluglärmrechnung berücksichtigt, dass neue Flugzeugmuster – insbesondere beim Start – deutlich geringere Schallemissionen aufweisen als kapazitiv vergleichbare, ältere Muster. Erstes derart neues Flugzeugmuster war der Airbus A380, es folgten Boeing B787, A320neo, A350 und weitere. Diese neuen, leiseren Flugzeugmuster werden ab 2017 im Datenerfassungssystem aus den jeweiligen AzB-Flugzeuggruppen herausgelöst und gemäß ihrem Verkehrsaufkommen gegenüber den „klassischen“ AzB-Flugzeuggruppen mit modifizierten Ansätzen für die Schallemission bei Start und Landung versehen. Diese Änderungen entsprechen denen, die im Rahmen der Abstimmungen zur „Lärmobergrenze“ unter den beteiligten Akteuren für die jeweiligen Flugzeugmuster abgestimmt worden waren. Die neuen Flugzeugmuster kommen, beginnend mit der A380 im Jahr 2010, in immer stärkerem Maß in Frankfurt zum Einsatz. Dies bedeutet, dass die zwischen 2010 und 2016 berechneten Fluglärmkonturen und die dazu jeweils ermittelten Anwohnerzahlen in zunehmendem Maß überschätzt waren.

2) Das Kriterium Leq, Tag = 60 dB(A) orientiert sich an der Definition der Tagschutzzone 1 nach Fluglärmrecht.

3) Das Kriterium Leq, Tag = 55 dB(A) orientiert sich an der Definition der Tagschutzzone 2 nach Fluglärmrecht.

4) Bei den Angaben zu Leq, Tag = 55 dB(A) handelt es sich um die Gesamtzahl innerhalb dieser Kontur, die unter Leq, Tag = 60 dB(A) genannte Anzahl stellt also eine Teilmenge daraus dar.

5) Das Kriterium Umhüllende aus NAT, Nacht = 6 x 68 dB(A) und Leq, Nacht = 50 dB(A) orientiert sich an der Definition der Nachtschutzzone nach Fluglärmrecht.

Gesellschaft

Wesentlicher Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit

AO9: Anzahl der Wildunfälle pro 10.000 Flugbewegungen

	Einheit	2015	2016	2017
Flughafen Frankfurt (Vogelschlagrate) ^{1), 2), 3)}	Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen	2,61	4,86	-
Flughafen Frankfurt (Wildtierschlagrate) ^{1), 3)}	Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen	-	-	5,59
Flughafen Lima ³⁾	Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen	0,42	0,28	0,37
Flughafen Varna ^{3), 4)}	Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen	19,23	10,80	15,67
Flughafen Burgas ^{3), 4)}	Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen	10,95	5,27	7,45
Flughafen Ljubljana ³⁾	Anzahl pro 10.000 Flugbewegungen	14,29	12,84	7,26

1) Ab 2017 Wildtierschlagrate (Vorjahre Vogelschlagrate). Um dem mit der Einführung der EU-Verordnung Nr. 376/2014 in Kraft getretenen neuen Meldewesen gerecht zu werden, wurde der Bereich Statistik im Deutschen Ausschuss zur Verhütung von Vogelschlägen im Luftverkehr (DAVVL) 2017 umstrukturiert und inhaltlich angepasst. Die Wildtierschlagrate 2017 ist daher nicht mit den Vogelschlagraten aus den Vorjahren vergleichbar (weitere Informationen finden Sie unter AO9 auf S. 66 f.).

2) Der deutliche Anstieg der Vogelschlagzahlen entspricht dem deutschlandweiten Trend. Es ist davon auszugehen, dass nicht die Zahl der Vogelschläge zugenommen hat, sondern die Zahl der Meldungen. Dies liegt daran, dass gemäß der EU-VO 376/2014 und DVO (EU) 2015/1080 Anhang IV seit November 2015 nunmehr alle Flughafenbetreiber, die Flugsicherung, Bodenabfertigungsdienste und Luftfahrzeugführer europaweit einheitlich verpflichtet sind, sicherheitsrelevante Vorkommnisse (hier Vogelschläge) zu melden.

3) Vogelschlagrate: Anzahl Vogelschläge pro 10.000 Flugbewegungen. Flughafen Frankfurt ab 2017: Anzahl Wildtierschlagrate inklusive Vogelschlag pro 10.000 Flugbewegungen.

4) Ab 2016 Verbesserung der Kontrolle bezüglich Vergrämung von Vögeln.

Relevanter Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen

G4-SO11 Anzahl der Anrainer-Beschwerden im Wesentlichen mit Bezug auf Fluglärm*

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Standort Frankfurt				
Fluglärmbeschwerden gesamt	Anzahl	3.931.157	5.593.806	5.915.950
Fluglärmbeschwerden mit Flugereignis-Bezug**	Anzahl	1.578.036	1.462.838	148.680
Beschwerdeführer	Anzahl	2.382	2.339	2.203

* Keine formellen Beschwerdeverfahren, siehe auch G4-SO11, S. 94.

** Neues Kriterium ab 2017 (<3.000 Beschwerden/Jahr), siehe auch G4-SO11, S. 94.

Personal

Der Konsolidierungskreis der Konzern-Personalkennzahlen entspricht dem für die Finanzdaten (siehe Konsolidierungskreis und Bilanzstichtag im [Geschäftsbericht 2017](#), S. 143 ff). 2016 wurden erstmals die Personalkennzahlen der Konzern-Gesellschaften in Griechenland erfasst. Ende Mai 2017 hat die Fraport AG im Zusammenhang mit dem Erwerb der Konzessionen zum Management und Betrieb der Flughäfen Fortaleza und Porto Alegre in Brasilien sämtliche Anteile an zwei dafür gegründeten Gesellschaften, der Fraport Brasil S.A. Aeroporto de Porto Alegre und der Fraport Brasil S.A. Aeroporto de Fortaleza übernommen. Die operative Übernahme des Betriebs der Flughäfen ist am 2. Januar 2018 erfolgt. 2017 wurden erstmals auch die Personalkennzahlen der Konzerngesellschaften in Brasilien und die der Gesellschaft Fraport Ausbau Süd GmbH (FAS GmbH) erfasst.

Beschäftigte der vollkonsolidierten Gesellschaften	31.12.2016	31.12.2017
Fraport AG	11.164	10.747
Fraport-Muttergesellschaft (Fraport AG)	11.164	10.747
Tochtergesellschaften		
Media Frankfurt GmbH	48	49
Airport Assekuranz Vermittlungs-GmbH	12	12
Airport Cater Service GmbH	137	132
GCS Gesellschaft für Cleaning Service mbH & Co. Airport	657	689
Flughafen Kanalreinigungsgesellschaft mbH	21	23
FAS GmbH	–	4
Air IT Services AG	20	19
FraSec – Fraport Security Services GmbH	3.538	3.697
FraGround GmbH (APS PersonalService GmbH)	3.025	3.331
Fraport Passenger Service GmbH	118	163
FraCareServices GmbH	448	582
Fraport Casa GmbH	2	2
FRA-Vorfeldkontrolle GmbH	94	94
Fraport Casa Commercial GmbH	1	1
Fraport-Konzern Standort Frankfurt	19.285	19.545
Fraport Peru S.A.C.	7	8
Antalya Havalimani Uluslararası Isletmeciligi	10	10
Twin Star Airport Management	613	694
Fraport Slovenija (vormals Aerodrom Ljubljana)	399	428
Lima Airport Partners S.R.L	500	493
Fraport Saudi Arabia (FSA) Ltd.	2	2
Fraport USA Inc.	34	30
Fraport Regional Airports of Greece A S. A.	30	216
Fraport Regional Airports of Greece B S. A.	26	180
Fraport Regional Airports of Greece Management Company S. A.	103	168
Fraport Brasil Porto Alegre	–	159
Fraport Brasil Fortaleza	–	91
Fraport Brasil Operadores	–	0
Fraport-Konzern außerhalb Standort Frankfurt	1.724	2.479
Fraport-Konzern Gesamt	21.009	22.024

Siehe auch Angaben zum Beteiligungsbesitz gemäß § 313 Absatz 2 HGB im [Geschäftsbericht 2017](#), S. 222.

Wesentlicher Aspekt: Beschäftigung

G4-10 Gesamtbelegschaft

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern				
Beschäftigte¹⁾	Anzahl Personen	21.475	21.009	22.024
davon Frauen	in %	24,2	24,2	25,0
Stammbeschäftigte ²⁾	Anzahl Personen	19.698	19.409	20.440
Aushilfen ³⁾	Anzahl Personen	587	509	453
Freigestellte	Anzahl Personen	869	774	771
Auszubildende	Anzahl Personen	321	317	360
Beschäftigte Fraport-Muttergesellschaft ¹⁾	Anzahl Personen	11.401	11.164	10.747
davon Frauen	in % der Beschäftigten	53,1	53,1	48,8
	in %	19,1	19,1	19,2
Regionale Verteilung				
Europa (inklusive Deutschland)	Anzahl Personen	20.927	20.456	21.231
davon Frauen	in % der Beschäftigten ¹⁾	97,4	97,4	96,4
	in %	23,9	23,8	24,5
Deutschland/Standort Frankfurt	Anzahl Personen	19.915	19.285	19.545
davon Frauen	in % der Beschäftigten	92,7	91,8	88,7
	in %	23,4	23,3	21,8
Restliches Europa (ohne Deutschland)	Anzahl Personen	1.012	1.171	1.686
davon Frauen	in % der Beschäftigten	4,7	5,6	7,7
	in %	32,4	32,6	34,5
Amerika (Nord- und Südamerika)	Anzahl Personen	535	541	781
davon Frauen	in % der Beschäftigten	2,5	2,8	3,5
	in %	39,3	37,9	37,4
Asien	Anzahl Personen	13	12	12
davon Frauen	in % der Beschäftigten	0,1	0,1	0,1
	in %	15,4	25,0	16,7
Teilzeitanstellung ⁴⁾	Anzahl Personen	3.446	3.517	3.789
Befristete Arbeitsverträge ⁵⁾	Anzahl Personen	4.008	2.908	3.916
Auszubildende Muttergesellschaft Fraport AG	Anzahl Personen	309	304	313
davon Frauen	in %	25,6	24,0	24,0

1) Beschäftigte = Stammbeschäftigte + Aushilfen (siehe 3.) + Auszubildende + Freigestellte

2) Zu den Stammbeschäftigten zählen keine Aushilfen (siehe 3.), Freigestellte und Auszubildende.

3) Aushilfen = Schüler(innen), Student(inn)en, Praktikant(inn)en, Diplomand(inn)en, geringfügig Beschäftigte und Trainees.

4) Inklusive Altersteilzeit.

5) Inklusive Aushilfen (siehe 3.) und Auszubildende, die üblicherweise befristete Verträge haben. 2017 waren 813 Aushilfen und Auszubildende beschäftigt.

Sie machen 20,1 Prozent der befristeten Verträge aus. 2017: Bei den Unternehmen im Konzern sind die Befristungen gestiegen, da das gestiegene Passagier- und Verkehrsaufkommen mit befristeten Einstellungen kompensiert wurde.

G4-LA1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern				
Stammbeschäftigte	Anzahl Personen	19.698	19.409	20.440
Eintritte nach Geschlecht, Region und Alter				
Eintritte	Anzahl unter den Stammbeschäftigten	2.277	1.633	2.938
	in % der Stammbeschäftigten	11,6	8,4	14,4
davon Frauen	in % der eingestellten Stammbeschäftigten	25,6	17,6	26,5
Regionen				
Europa (inklusive Deutschland)	Anzahl Personen	2.233	1.595	2.653
	in % der Stammbeschäftigten	11,3	8,2	13,0
Deutschland/Standort Frankfurt	Anzahl Personen	2.204	1.397	2.157
	in % der Stammbeschäftigten	11,2	7,2	10,6
Restliches Europa (ohne Deutschland)	Anzahl Personen	19	198	496
	in % der Stammbeschäftigten	0	1	2,4
Amerika (Nord- und Südamerika)	Anzahl Personen	53	38	285
	in % der Stammbeschäftigten	0,3	0,2	1,4
Asien	Anzahl Personen	1	0	0
	in % der Stammbeschäftigten	0,0	0,0	0,0
Altersgruppe				
Altersgruppe bis 30 Jahre	in % der eingetretenen Stammbeschäftigten	39,0	33,4	33,7
Altersgruppe 31–50 Jahre	in % der eingetretenen Stammbeschäftigten	47,7	51,3	52,8
Altersgruppe über 50 Jahre	in % der eingetretenen Stammbeschäftigten	13,4	15,2	13,5
Fluktuation nach Geschlecht, Region und Alter				
Austritte	Anzahl der Austritte unter den Stammbeschäftigten	2.206	2.015	1.861
Fluktuation	in % der Stammbeschäftigten	11,2	10,4	9,1
davon Frauen	in % der ausgetretenen Stammbeschäftigten	21,2	24,7	23,42
Regionen				
Europa (inklusive Deutschland)	Anzahl Personen	2.163	1.979	1.825
	in % der Stammbeschäftigten	11	10,2	8,9
Deutschland = Standort Frankfurt	Anzahl Personen	2.093	1.928	1.757
	in % der Stammbeschäftigten	10,6	9,9	8,6
Restliches Europa (ohne Deutschland)	Anzahl Personen	70	51	68
	in % der Stammbeschäftigten	0,35	0,3	0,3
Amerika (Nord- und Südamerika)	Anzahl Personen	38	35	36
	in % der Stammbeschäftigten	0,19	0,2	0,2
Asien	Anzahl Personen	5	1	0
	in % der Stammbeschäftigten	0	0	0
Altersgruppe				
Altersgruppe bis 30 Jahre	in % der ausgetretenen Stammbeschäftigten	31,2	28,9	27,5
Altersgruppe 31–50 Jahre	in % der ausgetretenen Stammbeschäftigten	46,5	48,0	46,4
Altersgruppe über 50 Jahre	in % der ausgetretenen Stammbeschäftigten	22,3	23,1	26,2
Austrittsgründe				
Arbeitnehmerkündigung	Anzahl unter den Stammbeschäftigten	527	460	520
Arbeitgeberkündigung	Anzahl unter den Stammbeschäftigten	410	232	229
Ende der Berufstätigkeit (Rente)	Anzahl unter den Stammbeschäftigten	122	107	108
Andere Gründe ¹⁾	Anzahl unter den Stammbeschäftigten	1.147	1.216	1.004

1) Andere Gründe: Aufhebungsvertrag, Ende befristeter Arbeitsvertrag, Sterbefälle im aktiven Arbeitsverhältnis

Wesentlicher Aspekt: Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Verhältnis

G4-11 Beschäftigte mit Tarifverträgen

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern				
Beschäftigte mit Kollektivvereinbarung ¹⁾	in % der Beschäftigten	99,6	98,7	95,8

1) Die Differenz zu 100 % sind außertariflich Beschäftigte oder Leitende Angestellte nach Betriebsverfassungsgesetz sowie Gesellschaften ohne Kollektivvereinbarung (Brasilien).

Wesentlicher Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

G4-LA5 In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Beschäftigte

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern				
In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Beschäftigte	in % der Beschäftigten	100	100	100

G4-LA6 Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern^{6), 7)}				
Unfälle ^{1), 11), 12)}	Anzahl	1.474	1.427	1.291
1.000-Mann-Quote ^{1), 2), 3), 11), 12)}	Anzahl meldepflichtiger Unfälle pro 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	25,8	24,3	25,5
mit Todesfolge	Anzahl	0	0	0
meldepflichtig ^{2), 12)}	Anzahl	559	520	554
Ausfalltage ^{2), 4), 11), 12)}	Anzahl meldepflichtiger Ausfalltage	8.693	9.785	9.459
Krankenquote ⁵⁾	Abwesenheit in %	7,73	7,89	7,54
krankheitsbedingt ⁵⁾	Abwesenheit in %	7,54	7,67	7,33
arbeitsunfallbedingt (ohne Sport-, Wege- und private Unfälle) ⁵⁾	Abwesenheit in %	0,19	0,22	0,21
Berufskrankheiten ^{9), 10), 12)}	Anzahl anerkannte Fälle	5	6	1
Standort Frankfurt/Deutschland^{6), 7), 8)}				
Unfälle ^{1), 12)}	Anzahl	1.463	1.415	1.262
1.000-Mann-Quote ^{1), 2), 3)}	Anzahl meldepflichtiger Unfälle pro 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	27,6	25,9	27,8
mit Todesfolge	Anzahl	0	0	0
meldepflichtig ^{2), 12)}	Anzahl	548	511	533
Ausfalltage ^{2), 4), 12)}	Anzahl meldepflichtiger Ausfalltage	8.436	8.091	8.056
Krankenquote ⁵⁾	Abwesenheit in %	8,17	8,38	8,20
krankheitsbedingt ⁵⁾	Abwesenheit in %	7,97	8,14	7,97
arbeitsunfallbedingt (ohne Sport-, Wege- und private Unfälle) ⁵⁾	Abwesenheit in %	0,20	0,24	0,23
Berufskrankheiten ^{9), 10), 12)}	Anzahl anerkannte Fälle	5	6	1
Ausland				
Unfälle ^{1), 11)}	Anzahl	11	12	21
1.000-Mann-Quote ^{1), 2), 3), 11)}	Anzahl meldepflichtiger Unfälle pro 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5,9	4,5	8,0
Krankenquote ⁵⁾	Abwesenheit in %	7,73	7,63	2,59

1) Bagatelverletzungen (Niveau von Erste-Hilfe-Maßnahmen) sind nicht enthalten.

2) Meldepflichtig = als meldepflichtig gilt ein Arbeitsunfall mit mehr als drei Ausfalltagen.

3) Bezogen auf den durchschnittlichen Personalbestand. Der durchschnittliche Personalbestand ergibt sich aus den addierten monatlichen Gesamtbeschäftigten, dividiert durch die Anzahl der Monate.

4) Ausfalltage = geplante Arbeitstage.

5) Bezogen auf die Sollarbeitsstunden.

6) Eine Unterteilung der Unfälle nach Verletzungsursachen ist für Fraport derzeit aus technischen Gründen nicht möglich, wird aber in Zukunft angestrebt.

7) Die ausgewiesenen Zahlen umfassen die Gesamtbelegschaft, jedoch nicht selbstständige Auftragnehmer, da die Daten für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht erhoben werden.

8) Eine Untergliederung der Unfall- und Ausfalltage nach Geschlecht ist für Fraport nicht relevant. Der größte Teil der Arbeitsunfälle findet im operativen Bereich statt, wo hauptsächlich Männer tätig sind. Eine Auswertung würde demnach größtenteils Männer aufweisen.

9) 2017: Wert 2015 aufgrund von Nachmeldungen angepasst.

10) Fraport-Muttergesellschaft.

11) Ab 2016 inklusive Fraport Greece.

12) 2017: Wert 2016 aufgrund von Nachmeldungen angepasst.

Wesentlicher Aspekt: Aus- und Weiterbildung

G4-LA9 Aus- und Weiterbildungszeit pro Beschäftigte

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern³⁾				
Weiterbildung ^{1), 2), 3)}	Tage je Beschäftigte	3,80	2,94	4,57
Auszubildende	Anzahl Personen	321	317	360
Praktikant(inn)en/Student(inn)en/Diplomand(inn)en/Schüleraushilfen	Anzahl Personen	587	509	453

1) Ohne Auszubildende.

2) 7 h = 1 Tag.

3) Eine Untergliederung der Daten nach Arbeitnehmerkategorien sowie eine Darstellung der Weiterbildungszeit nach Geschlecht ist nicht möglich, weil eine dezentrale Verantwortung für Schulung und Systeme existiert und ein integriertes System nicht zur Verfügung steht.

G4-LA11 Anteil Beschäftigte mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern¹⁾				
Beschäftigte mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung	in % der Stammbeschäftigten	60,8	60,4	56,7

1) Eine Darstellung der Kennzahl nach Geschlecht ist nicht relevant, weil unabhängig vom Geschlecht regelmäßig Mitarbeitergespräche und Leistungsbeurteilungen geführt werden. Bei der Fraport-Muttergesellschaft beträgt der Anteil der Beschäftigten mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung 100 %.

Wesentlicher Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit

G4-LA12 Zusammensetzung Beschäftigte

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Konzern				
Beschäftigte ^{1), 5)}	Anzahl Personen	21.475	21.009	22.024
Gender				
Frauen	in % der Beschäftigten	24,2	24,2	25,0
Männer	in % der Beschäftigten	75,8	75,8	75,0
Segmente				
Aviation	Anzahl Personen	6.613	6.374	6.409
davon Frauen	in %	35,6	35,3	35,3
Ground Handling	Anzahl Personen	9.494	9.022	9.254
davon Frauen	in %	13,8	13,4	14,2
Retail & Real Estate	Anzahl Personen	740	741	741
davon Frauen	in %	39,7	39,7	40,0
External Activities & Services	Anzahl Personen	4.628	4.872	5.620
davon Frauen	in %	27,1	27,2	29,0
Durchschnittsalter	Jahre	42,8	43,5	43,6
bis 30 Jahre	in % der Beschäftigten	16,3	14,7	14,7
davon Frauen	in %	31,1	31,2	32,1
31 – 50 Jahre	in % der Beschäftigten	55,8	54,5	53,7
davon Frauen	in %	24,0	24,5	25,5
über 50 Jahre	in % der Beschäftigten	28,0	30,8	31,7
davon Frauen	in %	20,8	20,2	20,8
Ausländische Beschäftigte¹⁾	Anzahl	4.347	4.297	5.407
	in % der Beschäftigten	20,2	20,5	24,6
Schwerbehinderte^{2), 3)}	Anzahl Personen	1.635	1.676	1.683
	in % der Beschäftigten	7,9	8,3	7,9
Frauen in Führungspositionen (1 – 5)⁴⁾	in % der Führungskräfte	29,3	30,3	31,6
Frauen in Führungspositionen Ebene 1	in % der Führungskräfte Ebene 1	14,3	12,5	12,5
Frauen in Führungspositionen Ebene 2	in % der Führungskräfte Ebene 2	25,9	28,8	32,1
Frauen in Führungspositionen Ebene 3	in % der Führungskräfte Ebene 3	30,1	29,4	31,8
Frauen in Führungspositionen Ebene 4	in % der Führungskräfte Ebene 4	28,2	29,6	27,8
Frauen in Führungspositionen Ebene 5	in % der Führungskräfte Ebene 5	33,3	35,5	40,1

1) Beschäftigte = Stammbeschäftigte + Aushilfen + Auszubildende + Freigestellte.

2) Schwerbehinderte, Gleichgestellte und Mehrfachanrechnungen.

3) Anrechenbare Arbeitsplätze = Beschäftigte – Schüler(innen) – Student(inn)en – Auszubildende.

4) Führungsposition = Führungsebene 1 bis 5. Der Begriff Führungsebene (beziehungweise Ebene 1 bis 5) bezieht sich ausschließlich auf Führungskräfte einer Organisationseinheit, das heißt Personen, denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter disziplinarisch und fachlich unterstellt sind (1. Führungsebene: Geschäfts-/Servicebereichsleiter(in), 2. Führungsebene: Bereichsleiter(in)/Zentralbereichsleiter(in), 3. – 5. Führungsebene: Leiter(in)).

5) 2016 inklusive Fraport Greece.

G4-LA12 Zusammensetzung Beschäftigte (2/2)

	Einheit	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Fraport-Muttergesellschaft				
Beschäftigte ¹⁾	Anzahl Personen	11.401	11.164	10.747
davon Frauen	in %	19,1	19,1	19,2
Ausländische Beschäftigte	Anzahl	1.700	1.672	1.615
	in % der Beschäftigten	14,9	15,0	15,0
Schwerbehinderte ^{2), 3)}	Anzahl Personen	1.300	1.317	1.304
	in % der Beschäftigten	12,1	12,5	12,8
davon Frauen	Anzahl Personen	117	123	117
davon Frauen	in %	1,0	1,1	1,1
Führungskräfte (Führungspositionen 1 – 5) ⁴⁾	Anzahl Personen	363	364	346
davon ausländische Beschäftigte	in %	1,64	1,64	1,73
Personen in leitenden Organen (Muttergesellschaft) ^{5), 6)}	Anzahl Personen	24	24	24
davon Frauen	Anzahl Personen	5	5	5
davon Frauen	in %	20,8	20,8	20,8
Vorstand	Anzahl Personen	4	4	4
davon Frauen	Anzahl Personen	1	1	1
davon Frauen	in %	25	25	25
Altersstruktur				
bis 30 Jahre	in %	0	0	0
31 – 50 Jahre	in %	0	0	0
über 50 Jahre	in %	100	100	100
Aufsichtsrat	Anzahl Personen	20	20	20
davon Frauen	Anzahl Personen	4	4	4
davon Frauen	in %	20	20	20
Altersstruktur				
bis 30 Jahre	in %	0	0	0
31 – 50 Jahre	in %	15	15	20
über 50 Jahre	in %	85	85	80

1) Beschäftigte = Stammbeschäftigte + Aushilfen + Auszubildende + Freigestellte.

2) Schwerbehinderte, Gleichgestellte und Mehrfachanrechnungen.

3) Anrechenbare Arbeitsplätze = Beschäftigte – Schüler(innen) – Student(inn)en – Auszubildende.

4) Führungsposition = Führungsebene 1 bis 5. Der Begriff Führungsebene (beziehungsweise Ebene 1 bis 5) bezieht sich ausschließlich auf Führungskräfte einer Organisationseinheit, das heißt Personen, denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter disziplinarisch und fachlich unterstellt sind (1. Führungsebene: Geschäfts-/Servicebereichsleiter(in), 2. Führungsebene: Bereichsleiter(in)/Zentralbereichsleiter(in), 3. – 5. Führungsebene: Leiter(in)).

5) Leitende Organe = Die Gremien oder Vorstände, die für die strategische Ausrichtung der Organisation, die effiziente Aufsicht über die Geschäftsführung und die Haftung des Managements gegenüber der Organisation und seinen Stakeholdern verantwortlich zeichnen.

6) Über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und deutschem Pass werden keine Daten erhoben.

GRI-Content-Index

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung 2017 besteht aus dem Bericht „2017 Kompakt – Gute Reise! Wir sorgen dafür“ sowie dem [GRI-Bericht 2017](#). Der GRI-Bericht orientiert sich an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI G4, Option „In-Übereinstimmung“-Kern) und berücksichtigt dabei die Flughafen-spezifischen Airport Operators Sector Disclosures.

Im Zuge der Umstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die G4-Leitlinie der Global Reporting Initiative (GRI) bedurfte es 2015 einer Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsmatrix (siehe [G4-18](#)). Nach der Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix wurden den zehn Handlungsfeldern die wesentlichen GRI G4-Aspekte zugeordnet. Darüber hinaus wurden relevante Aspekte bestimmt, die als grundlegende Voraussetzungen für den Betrieb eines Flughafens weiterhin Bestandteil der Berichterstattung sind. Diese Aspekte sind im Bericht entsprechend gekennzeichnet.

GRI- und UN Global Compact-Index

Fraport achtet und unterstützt die zehn Prinzipien des UN Global Compact, entwickelt und implementiert Maßnahmen zur deren Umsetzung und trägt zu ihrer Anerkennung bei, auch über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus. Der vorliegende Bericht dient zugleich als Fortschrittsbericht in Bezug auf die Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact in der Unternehmensführung.

Der GRI-Index zeigt, wo Informationen zu den einzelnen Themen und Aspekten der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu finden sind. Außerdem können Sie der folgenden Tabelle entnehmen, wo wir über unser Engagement zur Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compacts Auskunft geben.



WE SUPPORT

- Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte
- Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen
- Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung
- Prinzip 4: Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit
- Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit
- Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung
- Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen
- Prinzip 8: Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt
- Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
- Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Bestechung

GRI Indikator	Seite	UN Global Compact
Allgemeine Standardangaben	32	
Strategie und Analyse	32	
G4-1 Vorwort des Vorstands	32	
Organisationsprofil	32	
G4-3 Name der Organisation	32	
G4-4 Marken, Produkte beziehungsweise Dienstleistungen	32	
G4-5 Hauptsitz der Organisation	32	
G4-6 Länder der Geschäftstätigkeit	32	
G4-7 Eigentümerstruktur	33	
G4-8 Märkte	33	
G4-9 Größe der Organisation	34	
G4-10 Gesamtbelegschaft	20, 34	Prinzip 6
G4-11 Beschäftigte mit Tarifverträgen	22, 34	Prinzip 3
G4-12 Lieferkette der Organisation	34–36	
G4-13 Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	36	
G4-14 Vorsorgeprinzip	36–37	
G4-15 Externe Vereinbarungen und Prinzipien	37–38	
G4-16 Mitgliedschaften	37	
Wesentliche Aspekte und Grenzen	38	
G4-17 Liste der konsolidierten Unternehmen	38	
G4-18 Vorgehensweise zur Auswahl der Berichtsinhalte	38–39	
G4-19 Sämtliche wesentliche Aspekte	39–40	
G4-20/G4-21 Wesentliche Aspekte innerhalb und außerhalb der Organisation	40	
G4-22 Neudarstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	40	
G4-23 Änderungen des Berichtsumfangs und der Grenzen von Aspekten	40	
Einbindung von Stakeholdern	40	
G4-24 Einbezogene Stakeholdergruppen	40	
G4-25 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	40	
G4-26 Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	41	
G4-27 Wichtige Themen aus der Einbeziehung der Stakeholder	41–42	
Berichtsprofil	42	
G4-28 Berichtszeitraum	42	
G4-29 Veröffentlichung des letzten Berichts	42	
G4-30 Berichtszyklus	42	
G4-31 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	42	
G4-32 GRI-Content-Index	42	
G4-33 Externe Prüfung des Berichts	42	
Unternehmensführung	42–43	
G4-34 Führungsstruktur	42–43	
Ethik und Integrität	43	
G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	43–46	
Spezifische Standardangaben	47	
ÖKONOMISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN	47	
Allgemeiner Managementansatz EC	47	
Wesentlicher Aspekt: Wirtschaftliche Leistung – Managementansatz	47	
G4-EC1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	5, 47	
G4-EC2 Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	47–48	Prinzip 7
G4-EC3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	5, 48	
G4-EC4 Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	6, 48	
Wesentlicher Aspekt: Marktpräsenz – Managementansatz	49	
G4-EC5 Eintrittsgehälter im Verhältnis zum lokalen Mindestlohn	49	Prinzip 6
G4-EC6 Standortbezogene Personalauswahl	49	Prinzip 6
AO1 Passagiere	6, 49	
AO2 Flugbewegungen	7, 49	
AO3 Cargo-Volumen	7, 49	
Wesentlicher Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen – Managementansatz	49–50	
G4-EC7 Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen für das Gemeinwohl	50	
G4-EC8 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen/Gesellschaftliches Engagement	8, 50–51	
Relevanter Aspekt: Beschaffung	51	
G4-EC9 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	51	

GRI Indikator	Seite	UN Global Compact
ÖKOLOGISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN	52	
Allgemeiner Managementansatz EN	52–53	
Wesentlicher Aspekt: Energie – Managementansatz	53	
G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	9–10, 53	Prinzip 7 Prinzip 8
G4-EN4 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	10, 53	
G4-EN5 Energieintensität	11, 54	
G4-EN6 Verringerung des Energieverbrauchs	11, 54	Prinzip 8 Prinzip 9
Wesentlicher Aspekt: Wasser – Managementansatz	54	
G4-EN8 Gesamtwasserentnahme	11, 55	Prinzip 7 Prinzip 8
AO4 Qualität des Niederschlagswassers	12, 55	
Wesentlicher Aspekt: Biodiversität – Managementansatz	55–56	
G4-EN11 Grundstücke in Schutzgebieten oder an der Grenze zu Schutzgebieten	12, 56–57	Prinzip 8
G4-EN12 Auswirkungen auf die Biodiversität	57	Prinzip 8
G4-EN13 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	57	Prinzip 8
Wesentlicher Aspekt: Emissionen, Abwasser und Abfall – Managementansatz	57–59	
G4-EN15 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) inklusive G4-EN18	13, 59	Prinzip 7
G4-EN16 Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2) inklusive G4-EN18	13, 59	Prinzip 7 Prinzip 8
G4-EN17 Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	13, 59–60	Prinzip 8
G4-EN18 Intensität der Treibhausgasemissionen	60	
G4-EN19 Reduzierung der Treibhausgasemissionen	60–61	Prinzip 8 Prinzip 9
G4-EN21 NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen	61	Prinzip 7 Prinzip 8
AO5 Luftqualität	15, 61	
G4-EN22 Abwassereinleitung	14, 61	Prinzip 8
G4-EN23 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	14, 61–62	Prinzip 8
G4-EN24 Wesentliche Freisetzungen	15, 62	Prinzip 8
AO6 Flächen- und Flugzeugenteisungsmittel	16, 62	
Wesentlicher Aspekt: Produkte und Dienstleistungen – Managementansatz	62	
G4-EN27 Initiativen zur Minimierung von Umweltbelastungen	62	Prinzip 7 Prinzip 8 Prinzip 9
Relevanter Aspekt: Compliance	63	
G4-EN29 Sanktionen wegen Umweltverstößen	63	Prinzip 8
Wesentlicher Aspekt: Transport – Managementansatz	63	
G4-EN30 Wesentliche Umweltauswirkungen von Transport und Verkehr	16, 63	Prinzip 8
Aspekt: Intermodalität (Airport Operators Sector Disclosures)	63	
Wesentlicher Aspekt: Lärm (Airport Operators Sector Disclosures)	64–66	
AO7 Anzahl und Veränderung an Einwohnern in von Fluglärm betroffenen Gebieten	17, 66	
Relevanter Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte	67	
G4-EN34 Formelle Beschwerden bezüglich ökologischer Auswirkungen	67	

GRI Indikator	Seite	UN Global Compact
GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN	68	
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung	68	
Allgemeiner Managementansatz LA	68	
Wesentlicher Aspekt: Beschäftigung – Managementansatz	68–70	
G4-LA1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation	21, 70	Prinzip 6
G4-LA2 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	70–71	
Wesentlicher Aspekt: Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Verhältnis – Managementansatz	71–72	
G4-LA4 Mitteilungsfristen für wesentliche betriebliche Änderungen	72	Prinzip 3
Wesentlicher Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Managementansatz	72–75	
G4-LA5 In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Beschäftigte	22, 76	
G4-LA6 Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle	23, 76	
G4-LA7 Arbeitnehmer mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung	76	
Wesentlicher Aspekt: Aus- und Weiterbildungszeit – Managementansatz	77–78	
G4-LA9 Aus- und Weiterbildungszeit pro Beschäftigte	24, 78	Prinzip 6
G4-LA11 Anteil Beschäftigte mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung	24, 78	Prinzip 6
Wesentlicher Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit – Managementansatz	78–80	
G4-LA12 Zusammensetzung Beschäftigte	25–26, 80	Prinzip 6
Wesentlicher Aspekt: Gleiche Bezahlung für Frauen und Männer – Managementansatz	80	
G4-LA13 Verhältnis des Grundgehalts von Männern und Frauen	80–81	Prinzip 6
Relevanter Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken	81	
G4-LA16 Formelle Beschwerden bezüglich Auswirkungen auf Arbeitspraktiken	81	
Menschenrechte	81	
Allgemeiner Managementansatz HR	81–82	
Wesentlicher Aspekt: Investitionen – Managementansatz	82–83	
G4-HR1 Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln	83	Prinzip 2
Wesentlicher Aspekt: Gleichbehandlung – Managementansatz	84	
G4-HR3 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	84	Prinzip 6
Wesentlicher Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen – Managementansatz	84	
G4-HR4 Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen	84	Prinzip 3
Relevanter Aspekt: Kinderarbeit	84	
G4-HR5 Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit	84–85	Prinzip 5
Relevanter Aspekt: Zwangs- oder Pflichtarbeit	85	
G4-HR6 Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit	85	Prinzip 4
Relevanter Aspekt: Sicherheitspraktiken	85–87	
G4-HR7 Schulung des Sicherheitspersonals	87	
Relevanter Aspekt: Rechte der indigenen Bevölkerung	87	
G4-HR8 Verletzung der Rechte von Ureinwohnern	87	Prinzip 1
Wesentlicher Aspekt: Prüfung – Managementansatz	87	
G4-HR9 Geschäftstätigkeiten, die Gegenstand einer Bewertung hinsichtlich Menschenrechtsaspekten waren	87	Prinzip 1
Relevanter Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten	88	
G4-HR10 Anteil neuer Lieferanten, die bezüglich Menschenrechten überprüft wurden	88	Prinzip 2
Relevanter Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen	88	
G4-HR12 Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Menschenrechte	88	Prinzip 1

GRI Indikator	Seite	UN Global Compact
Gesellschaft	88	
Allgemeiner Managementansatz SO	88	
Wesentlicher Aspekt: Lokale Gemeinschaften – Managementansatz	88–90	
G4-SO1 Auswirkungen auf das Gemeinwesen	90	Prinzip 1
G4-SO2 Geschäftstätigkeiten, die negativ auf lokale Gemeinschaften wirken können	90	
AO8 Personen, die vom Flughafenbetreiber vertrieben wurden und Entschädigungsmaßnahmen	90	
Wesentlicher Aspekt: Korruptionsbekämpfung – Managementansatz	90–92	
G4-SO3 Anzahl der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsstandorte und ermittelte Risiken	92	Prinzip 10
G4-SO4 Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	92–93	Prinzip 10
G4-SO5 Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	93	Prinzip 10
Wesentlicher Aspekt: Politik – Managementansatz	93	
G4-SO6 Zuwendungen an Parteien und Politiker	93	
Relevanter Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten	94	
G4-SO7 Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten	94	
Relevanter Aspekt: Compliance	94	
G4-SO8 Wesentliche Bußgelder wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	94	
Relevanter Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen	94	
G4-SO11 Anzahl der Anrainer-Beschwerden im Wesentlichen mit Bezug auf Fluglärm	18, 94	Prinzip 1
Produktverantwortung	94–95	
Allgemeiner Managementansatz PR	95–96	
Wesentlicher Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit – Managementansatz	95	
G4-PR1 Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen entlang des Produktlebenszyklus	96	
G4-PR2 Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsstandards	96	
AO9 Anzahl der Wildunfälle pro 10.000 Flugbewegungen	17, 66	
Aspekt: Business continuity und Notfallmanagement (Airport Operators Sector Disclosures)	97	
Aspekt: Servicequalität (Airport Operators Sector Disclosures)	97–99	
Aspekt: Bereitstellung von Services und Einrichtungen für Personen mit besonderen Bedürfnissen (Airport Operators Sector Disclosures)	99–100	
Wesentlicher Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen – Managementansatz	100	
G4-PR3 Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte	100	
G4-PR4 Verstöße gegen Standards zur Kennzeichnung von Produkten	100	
G4-PR5 Kundenzufriedenheit	100–101	
Relevanter Aspekt: Marketing	101	
G4-PR6 Standards in Bezug auf Werbung	101–102	
G4-PR7 Verstöße gegen Werbungsvorschriften	102	
Wesentlicher Aspekt: Schutz der Privatsphäre des Kunden – Managementansatz	102	
G4-PR8 Verletzung des Schutzes der Kundendaten	102	
Relevanter Aspekt: Compliance	102	
G4-PR9 Sanktionen wegen Produkten und Dienstleistungen	102	

Allgemeine Standardangaben

Strategie und Analyse

G4-1 Vorwort des Vorstands

Siehe „Vorwort“ in „2017 Kompakt – Gute Reise! Wir sorgen dafür“ (nachfolgend „2017 Kompakt“), S. 14 f.

Siehe „Unser Konzern“ in „2017 Kompakt“, S. 20 ff.

Die Zielerreichung wird in „Unser Programm“ gemessen. Siehe dazu Bericht „2017 Kompakt“, S. 36 ff. Der Abschnitt „Geschäftsentwicklung im Überblick“ im Lagebericht des Geschäftsberichts 2017 umfasst die Informationen über die Geschäftsentwicklung im Jahr 2017 (siehe [Geschäftsbericht 2017, S. 45](#)).

Die Herausforderungen des nächsten Jahres liegen in der Erreichung der in „Unser Programm“ festgelegten Ziele. Mittelfristige Zielsetzungen sind in „Unser Programm“ festgeschrieben (siehe dazu Bericht „2017 Kompakt“, S. 36 ff.).

Siehe auch „Unser Nachhaltigkeitsverständnis“ im Bereich Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte auf <https://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung/publikationen.html>.

Organisationsprofil

G4-3 Name der Organisation

Fraport AG, Frankfurt Airport Services Worldwide

G4-4 Marken, Produkte beziehungsweise Dienstleistungen

Einen Überblick über das grundlegende Geschäftsmodell des Fraport-Konzerns und die bedeutendsten Unternehmensstandorte finden Sie im [Geschäftsbericht 2017](#), S. 46 ff. sowie im Visual Fact Book 2017 auf

<http://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/termine-und-publikationen/publikationen.html>.

- > Marke: Die Fraport AG tritt unter der Marke „Fraport“ im Markt auf.
- > Produkte und Dienstleistungen siehe <http://www.fraport.de/de/business-partner.html>
- > Operative Grenzen: Die Fraport AG verfügt über ein integriertes Geschäftsmodell. Alle Produkte und Dienstleistungen werden von der Fraport AG und den Tochtergesellschaften ausgeübt.

G4-5 Hauptsitz der Organisation

- > Hauptsitz: Frankfurt am Main

G4-6 Länder der Geschäftstätigkeit

- > Anzahl Länder, in denen Fraport eine aktive Beteiligung hält: 14 (Ende 2017)
Deutschland, Bulgarien, Malta, Zypern, Hongkong, Peru, USA, Slowenien, Türkei, China, Russland, Indien, Brasilien, Griechenland
- > Anzahl Länder, in denen Fraport eine Betriebsstätte unterhält: 6 (Ende 2017)
Ägypten, Griechenland, Indien, Russland, Senegal, Bahrain
- > Anzahl Länder, in denen Fraport Consultingleistungen in größerem Ausmaß erbringt: 5 (Ende 2017)
Bahrain, Vereinigte Arabische Emirate (Abu Dhabi), Kuwait, Uganda, Italien

- > Wesentliche Länder/Standorte: siehe Geschäftsbericht 2017, S. 47 und <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/der-fraport-konzern.html>

G4-7 Eigentümerstruktur

- > Rechtsform: Die Fraport AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht.
- > Eigentumsverhältnisse: Die Aktie ist an der Frankfurter Börse notiert und im MDAX, dem Index mittelgroßer deutscher Kapitalgesellschaften, abgebildet. Aufgrund der Beteiligungen des Landes Hessen und der Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH und des zwischen diesen Gesellschaftern bestehenden Konsortialvertrags ist die Fraport AG ein von diesen Gesellschaftern beherrschtes Unternehmen (siehe http://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/fraport-aktie.html#id_tab_unternehmen_investoren_fraport-aktie_basisdaten-aktionaersstruktur).
- > Regulatorische Rahmenbedingungen: Die Fraport AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Die Aktionärsstruktur ist unter http://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/fraport-aktie.html#id_tab_unternehmen_investoren_fraport-aktie_basisdaten-aktionaersstruktur einsehbar.

G4-8 Märkte

In unserem Visual Factbook 2017 finden Sie detaillierte Informationen zu unseren Märkten und Geschäftsfeldern (siehe <http://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/termine-und-publikationen/publikationen.html>). Die von uns bedienten Märkte unterscheiden sich nicht in Hinblick auf die bedienten Kunden.

Umfangreiche Verkehrsinformationen zu unserem Hauptstandort Frankfurt finden Sie in unserer Luftverkehrsstatistik (<https://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/verkehrszahlen.html>).

Unsere Geschäftstätigkeiten ohne direkten Luftfahrtbezug sind:

- > Airport-Retailing
- > Immobilien
- > Parkraummanagement
- > Energie und Versorgung
- > IT-Services
- > Flughafenwerbung

Für weitere Informationen siehe Non-Aviation unter <http://www.fraport.de/de/business-partner.html>.

G4-9 Größe der Organisation

Für den Fraport-Konzern gelten 2017 folgende Daten:

Anzahl der Beschäftigten* des Fraport-Konzerns (31. Dezember 2017)	22.024
Anzahl aller Beschäftigten, die am Flughafen arbeiten	rund 81.000 (inklusive Gateway Gardens & The Squire, Stand: 2015)
Umsatz	2.934,8 Mio €
Bilanzsumme	10.832,4 Mio €
Eigenkapital	4.028,7 Mio €
Langfristige Schulden	5.543,6 Mio €
Kurzfristige Schulden	1.260,1 Mio €
EBITDA	1.003,2 Mio €
Konzern-Ergebnis	359,7 Mio €
Menge der Produkte und Services	Fraport ist Dienstleister und kein produzierendes Unternehmen, daher entfällt die Angabe der Menge der Produkte. Siehe Geschäftsmodell im Geschäftsbericht 2017, S. 46 ff.
Größe des Flughafengeländes	22,96 km ²

* Beschäftigte inklusive Aushilfen, Auszubildende und Freigestellte zum 31. Dezember gemäß GRI.

Das Start- und Landebahnsystem am Frankfurter Flughafen besteht aus vier Bahnen, von denen drei parallel in Ost-West-Richtung ausgerichtet sind und eine in Nord-Süd-Richtung:

Centerbahn	4.000 m lang
Start- und Landebahn Süd	4.000 m lang
Startbahn West	4.000 m lang
Landebahn Nordwest	2.800 m lang
Betriebsrichtung	Die Betriebsrichtung ist abhängig von Windrichtung und Windstärke
Minimum Connecting Time	45 min
Anzahl der Flugbewegungen	475.537
Anzahl der Airlines, die den Flughafen im Berichtszeitraum angefliegen haben	173
Anzahl der Ziele, die während des Berichtszeitraums angefliegen wurden	404

Weitere Daten und Kennzahlen finden Sie im [Geschäftsbericht 2017](#).

G4-10 Gesamtbelegschaft

Siehe Kennzahlen/Personal, [G4-10 Gesamtbelegschaft](#), S. 20.

Die Beschäftigtenzahlen bei den Regionen wurden 2016 erstmals nach Geschlecht unterteilt.

G4-11 Beschäftigte mit Tarifverträgen

Im Fraport-Konzern werden 95,8 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Kollektivvereinbarungen tarifgebunden beschäftigt und bezahlt. Die Differenz zu 100 Prozent bilden die Beschäftigten kleinerer Konzernunternehmen, die keinem Tarifvertrag unterliegen. Jedoch handelt es sich überwiegend um außertariflich Beschäftigte beziehungsweise leitende Angestellte.

Siehe Kennzahlen/Personal, [G4-11 Beschäftigte mit Tarifverträgen](#), S. 22.

G4-12 Lieferkette der Organisation

Der Fraport-Konzern ist ein Anbieter hochwertiger Flughafen-Dienstleistungen. Entsprechend unserer Grundwerte Rechtschaffenheit, Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Verantwortlichkeit, Transparenz und Fairness haben wir einen hohen Anspruch, auf eine sozial, ökonomisch und ökologisch zukunftsfähige Weise zu wirtschaften und verstehen Nachhaltigkeit als

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

In Deutschland verpflichtet die Fraport AG Geschäftspartner und Lieferanten im Rahmen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) mit ihrem Lieferantenkodex, Recht und Gesetz einzuhalten. Im Lieferantenkodex sind der korrekte Umgang mit Beschäftigten, unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte, des Umwelt- und Klimaschutzes sowie die Integrität im Geschäftsverkehr, beispielsweise das Verbot von Korruption und Bestechung, enthalten. Ein Verstoß hiergegen kann zur Kündigung der Geschäftsbeziehung führen. Ebenso drohen bei Kartellverstößen und schweren Verfehlungen eine Vertragsstrafe und ein pauschalierter Schadensersatzanspruch. Geschäftspartner und Lieferanten müssen sich auch verpflichten, diese Grundsätze bei ihren eigenen Lieferanten nachzuhalten.

Die Fraport AG verpflichtet sich grundsätzlich zur konsequenten Ausrichtung ihres Einkaufs von Produkten und Dienstleistungen an Nachhaltigkeitskriterien. Darüber hinaus hat das Unternehmen 2016 als eines der ersten im Bundesland Hessen eine vom Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz initiierte Zielvereinbarung unterzeichnet. Dabei werden neben ökonomischen auch soziale und ökologische Kriterien in die Kaufentscheidungen einbezogen.

Die Fraport AG hat eine heterogene Bedarfsstruktur. Sie reicht von Architektenleistungen über die Erstellung kompletter Gebäude und deren Instandsetzung, vom Büromaterial über IT-Leistungen bis hin zu Flugzeugschleppern. Über 68 Prozent (rund 663 Mio €) des Auftragsvolumens der Fraport AG von rund 972 Mio € gingen 2017 an Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet. Mehr als 91 Prozent aller Aufträge lagen unter 10.000 € und waren deshalb mittelstandsfreundlich.

Rund 31 Prozent des Auftragsvolumens wurde im Bereich der Dienstleistungsbeschaffung beauftragt. Hierbei ging es in erster Linie um Sicherheitsleistungen, Arbeitnehmerüberlassung, Reinigungs- und IT-Leistungen.

43 Prozent des Auftragsvolumens wurden im Umfeld der Bauvergabe beauftragt. Hierin enthalten sind auch die Beauftragungen durch die für den Ausbau Süd verantwortlichen Tochtergesellschaft FAS GmbH. Die übrigen 26 Prozent wurden in den Warengruppen der Verbrauchsmaterialien am Markt platziert.

Im Jahr 2017 verfügte die Fraport AG über rund 2.950 aktive Lieferanten und Dienstleister. Rund 98 Prozent des Auftragsvolumens wurde an Lieferanten und Dienstleister mit Sitz in Deutschland, etwa 1 Prozent innerhalb der EU und circa 1 Prozent in den USA und der Schweiz vergeben. Da in diesen Ländern vergleichbare Rechtsnormen existieren, insbesondere bezogen auf die Achtung von Menschenrechten sowie hinsichtlich der Bekämpfung von Korruption und Bestechung, gilt die erste Stufe der Lieferkette der Fraport AG als unkritisch. Obwohl die Beauftragungen von Geschäftspartnern und Lieferanten mit Sitz außerhalb der oben genannten Länder im Verhältnis zum gesamten Auftragsvolumen prozentual mit weniger als einem Prozent unwesentlich scheint, erfordern insbesondere Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten aus Risikoländern, den sogenannten „Primary Impact Countries“ (gemäß Aufstellung FTSE4Good Index), eine besondere Sorgfalt. Aus diesem Grund stellt ein wesentlicher Bestandteil eines monatlichen Regelreportings des Zentralbereichs „Zentraler Einkauf und Bauvergabe“ die Untersuchung der ersten Stufe der Lieferkette nach dem Herkunftsland der Auftragnehmer dar.

Sofern Verträge über Warengruppen ausgeschrieben und vergeben werden sollen, die Lieferanten oder Dienstleister aus Risikoländern einschließen, erfolgt auftragswertabhängig eine Prüfung der möglichen Auftragnehmer. Dies gilt beispielsweise auch für die Bestellung von Dienstbekleidung. Hier wird zyklisch geprüft, in welchen Ländern die Produktionsstätten liegen. Werden Geschäftsbeziehungen zu einem Lieferanten aus einem dieser Länder aufgenommen, erfolgt vorher eine ausgiebige Sanktionslistenprüfung. Sanktionslisten sind offizielle Verzeichnisse, in denen Personen, Gruppen oder Organisationen aufgeführt

werden, für die wirtschaftliche oder rechtliche Einschränkungen ausgesprochen wurden. Sollte es hier zu Auffälligkeiten kommen, sind weitere Prüfungen vorgesehen, die bis zum Entzug der Beauftragung führen können.

Für den Ausbau Süd, insbesondere des Terminals 3 in Frankfurt, wurde aufgrund der Projektgröße und -komplexität ein separater Beschaffungsprozess über die Konzern-Gesellschaft Fraport Ausbau Süd festgelegt. Bauunternehmen werden im Rahmen dieses Beschaffungsprozesses bereits mit der Abgabe eines Angebots verpflichtet, sämtliche Vorgaben aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Mindestlohngesetz einzuhalten, Beiträge zu den gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien zu leisten und auch nur solche Nachunternehmer oder sonstige Dritte zu beschäftigen, die diesen Anforderungen entsprechen. Darüber hinaus ist der Fraport-Lieferantenkodex Vertragsbestandteil.

Im Rahmen der Beschaffungen für den Bau des Terminals 3 wurde ein Due-Diligence-Prüfungsprozess definiert, der seitdem auftragswertabhängig durchgeführt wird. Dieser umfasst neben der obligatorischen Sanktionslistenprüfung und der Unternehmensauskunft auch eine umfangreiche Internetrecherche zu potenziellen Geschäftspartnern vor der Aufnahme der Geschäftsbeziehungen.

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

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

G4-13 Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse

Am 16. März 2017 erhielt Fraport bei einem öffentlichen Bieterverfahren der brasilianischen Regierung zur Flughafen-Privatisierung den Zuschlag für die Flughäfen Fortaleza und Porto Alegre.

Am 11. April 2017 übernahm Fraport 14 griechische Regionalflughäfen operativ. Nachfolgend werden die beiden Gesellschaften Fraport Regional Airports of Greece A und Fraport Regional Airports of Greece B als „Fraport Greece“ zusammengefasst.

Siehe [Geschäftsbericht 2017](#), S. 44, 77 ff. und S. 102 ff.

2017 gab es hinsichtlich des Standorts von Lieferanten oder der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Auswahl und Beendigung keine wesentlichen Veränderungen. Fraport verfügt über keine klassische Lieferkette.

G4-14 Vorsorgeprinzip

Der Fraport-Konzern hat ein umfassendes konzernweites Risiko- und Chancenmanagement-System eingerichtet, das es Fraport ermöglicht, Risiken frühzeitig zu erkennen, zu analysieren und durch geeignete Maßnahmen zu steuern und zu begrenzen sowie

Chancen wahrzunehmen. Damit wird erreicht, dass potenzielle Risiken, die den Fraport-Konzern gefährden könnten, frühzeitig erkannt werden (siehe Risiko- und Chancenbericht im [Geschäftsbericht 2017](#), S. 105 ff.).

Darüber hinaus unterstützt unser Geschäftsmodell einen vorsorgenden Ansatz im Umgang mit Umweltproblemen und berücksichtigt zugleich Aspekte wie Kosteneffizienz, wirtschaftliche Umsetzbarkeit und Nachhaltigkeit unserer Umweltprogramme (siehe [Umwelterklärung 2017](#), S. 8, im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen auf www.fraport.de/verantwortung).

Umfassende Maßnahmen des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollen arbeitsbedingte körperliche, seelische und psychosoziale Belastungen so weit wie möglich vermeiden beziehungsweise reduzieren oder ausgleichen (siehe „Gesundheits- und Arbeitsschutz“ in „[2017 Kompakt](#)“, S. 60 f.). Der Vorstand und die Arbeitnehmervertretungen haben gemeinsam eine Grundsatzerklärung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verfasst und in den Konzern-Richtlinien verankert.

Sicherheit ist die wesentliche Voraussetzung für den Luftverkehr, das gilt für den Passagier- wie den Frachtverkehr gleichermaßen. Dementsprechend hat das Sicherheitsmanagement für Fraport schon immer höchste Priorität. Am Flughafen Frankfurt werden kontinuierlich modernere Technologien und zunehmend mehr Personal eingesetzt, um die Sicherheit von Passagieren, Gepäck und Fracht sowie die der Beschäftigten zu gewährleisten. Das Sicherheitsmanagementsystem (SMS) der Fraport AG ist ein nach ICAO-Standards und Empfehlungen eingerichtetes Instrument, mit dem sicherheitsrelevante Ereignisse erfasst und bewertet sowie mögliche Schwachstellen aufgezeigt werden. Das SMS richtet sich an alle Nutzer des Flughafens Frankfurt; die relevanten Prozesse, Verfahren und Verantwortlichkeiten sind in einem intern allen zugänglichen Handbuch festgehalten (siehe <https://www.fraport.de/de/business-partner/services/safety-management-system--sms-.html>).

G4-15 Externe Vereinbarungen und Prinzipien

Freiwillige Initiativen (Auswahl):

Im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung an allen Konzernstandorten hat sich die Fraport AG zur Einhaltung der wichtigsten, international anerkannten Verhaltensstandards – den Prinzipien des UN Global Compact (seit Juli 2007), den OECD-Leitsätzen und den ILO-Kernarbeitsnormen – verpflichtet.

Der Aufsichtsrat der Fraport AG hat bereits 2002 den Corporate Governance-Kodex der Fraport AG verabschiedet. Er beschreibt die wesentlichen Grundsätze für die Leitung und Überwachung der Gesellschaft und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Weiter beinhaltet der Fraport-Kodex die wesentlichen Rechte der Aktionäre, die dem Unternehmen das erforderliche Eigenkapital zur Verfügung stellen und das unternehmerische Risiko tragen. Der Fraport-Kodex orientiert sich stark am Deutschen Corporate Governance-Kodex.

Darüber hinaus hat Fraport 2009 die Verhaltensrichtlinie des größten europäischen Einkauferverbands, dem Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME), unterzeichnet. Die Richtlinie beruht insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compact und enthält fundamentale Regeln zur Bekämpfung von Korruption, kartellrechtswidrigen Absprachen, Kinder- und Zwangsarbeit sowie zur Einhaltung von Menschenrechten, Umwelt- und Gesundheitsschutz und fairen Arbeitsbedingungen. Die unterzeichnenden Unternehmen haben sich verpflichtet, die Einhaltung der so genannten „Business Conduct Rules“ bei ihren Lieferanten bestmöglich zu fördern.

Seit 2002 ist Fraport Mitglied im Transparency International Deutsches Chapter e. V. (<http://transparency.de/>).

Chancengleichheit, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zentrale Bestandteile unserer Beschäftigungspolitik. 2007 hat Fraport die Charta der Vielfalt und 2013 die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen unterzeichnet. Unterzeichner dieser Charta verfolgen das Ziel, ihre Beschäftigten bei der Übernahme der Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen.

Seine Klimaberichterstattung bringt Fraport seit 2006 im „Carbon Disclosure Project“ (CDP), der weltweit führenden Klimareporting-Initiative der Finanzwirtschaft ein. Außerdem nimmt Fraport seit 2009 am Airport Carbon Accreditation teil, einem Programm des ACI, mit dem Ziel, möglichst viele Flughäfen zu einem CO₂-neutralen Betrieb hinzuführen.

Verpflichtende Initiativen:

Die Bilanzierung erfolgt nach den Verlautbarungen des International Accounting Standards Board (IASB). Die Fraport AG als kapitalmarktorientiertes Mutterunternehmen des Fraport-Konzerns ist verpflichtet, ihren Konzern-Abschluss nach IFRS aufzustellen (siehe [Geschäftsbericht](#), Grundlagen für die Aufstellung des Konzern-Abschlusses, S. 144).

Für Indizes, Auszeichnungen und Mitgliedschaften siehe <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/ueber-uns/auszeichnungen.html>.

G4-16 Mitgliedschaften

Ihre Interessen verfolgt Fraport unter anderem über die Mitgliedschaft in den Fachverbänden Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen (ADV, <http://www.adv.aero/>) und Airports Council International (ACI, <http://www.aci.aero/>) Europe und World. Fraport ist darüber hinaus Mitglied des Bundesverbands der Deutschen Luftverkehrswirtschaft (BDL, <http://www.bdl.aero/>). Der BDL legt seinen Schwerpunkt auf die Bedeutung des Luftverkehrs als Wirtschaftsfaktor für Deutschland und hat sich zum Ziel gesetzt, einen Beitrag für sichere Mobilität, Klima- und Umweltschutz zu leisten. Wir arbeiten in den dortigen Gremien an der Erstellung der Positionen zu den Themen des Luftverkehrs aktiv mit. Dazu zählen auch Stellungnahmen zu Gesetzgebungsvorhaben und politischen Initiativen (siehe <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/ueber-uns/eu-themen-verbaende.html>).

Wesentliche Aspekte und Grenzen

G4-17 Liste der konsolidierten Unternehmen

Siehe [S. 19](#) und „Angaben zum Beteiligungsbesitz gemäß § 313 Absatz 2 HGB“ sowie „Erläuterungen zur Konsolidierung und Bewertung“ ([Geschäftsbericht 2017](#), S. 144 ff. sowie 222 ff.).

G4-18 Vorgehensweise zur Auswahl der Berichtsinhalte

Grundlage für die Auswahl der Berichtsinhalte ist eine Wesentlichkeitsanalyse. Dabei orientieren wir uns an den von der Global Reporting Initiative (GRI) formulierten Grundsätzen Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung von Stakeholdern. Aus dem regelmäßigen und systematischen Austausch mit unseren internen und externen Anspruchsgruppen gewinnen wir Impulse für die strategische Ausrichtung des Unternehmens (siehe „Stakeholder-Dialoge“ in [„2017 Kompakt“](#), S. 30 f.). Seit 2010 nutzen wir dies für die Erstellung der Wesentlichkeitsmatrix, die die zukünftigen Herausforderungen des Unternehmens abbildet. Die Matrix wird jährlich auf Aktualität überprüft und falls erforderlich angepasst (siehe „Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix“ in [„2017 Kompakt“](#), S. 32 f.).

Im Zuge der Umstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die G4-Leitlinie der Global Reporting Initiative (GRI) bedurfte es 2015 einer Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsmatrix mit dem Ziel, sie noch stärker auf die für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zentralen Handlungsfelder zu fokussieren. Die Matrix wurde 2017 auf Aktualität geprüft und in ihrer Gültigkeit bestätigt. Eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix ist in 2018 vorgesehen. Bei der Ermittlung der wesentlichen Themen zur Aktualisierung der Matrix in 2015 sind wir folgendermaßen vorgegangen:

1. Identifizierung

Zunächst wurden die Inhalte der bestehenden Wesentlichkeitsmatrix gemäß den Anforderungen von GRI G4 sowie unter Berücksichtigung von Benchmark-Ergebnissen und Gesprächen mit Vertretern interner Fachbereiche überprüft. Auch die

Detailergebnisse der letzten Management- und Stakeholder-Befragung aus dem Jahr 2013 sowie der jeweils aktuelle Zielerreichungsgrad der Handlungsfelder im Programm wurden betrachtet. Maßgabe für die Aktualisierung der Handlungsfelder war eine Konzentration auf Aspekte, die mit Zielen und messbaren Leistungsindikatoren hinterlegt werden können (siehe „Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix“ in „2017 Kompakt“, S. 32 f.).

Basierend auf diesen Analysen haben wir zehn Handlungsfelder abgeleitet, die eine wesentliche Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit des Fraport-Konzerns haben. Der Prozess zur Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix sowie die definierten Handlungsfelder wurden vom Gesamtvorstand freigegeben.

2. Priorisierung

Das Fraport-Management und Vertreter unserer wichtigsten Stakeholder (Fluggesellschaften, Passagiere, Geschäftspartner, Anteilseigner, Analysten, Beschäftigte, Arbeitnehmervertreter, Politik und Behörden, Stiftungen, Verbände, Wissenschaft, NGOs, Flughafenanwohner) bestätigten in einer Online-Befragung die hohe Relevanz der zehn neu definierten Handlungsfelder für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Beide Gruppen wurden außerdem gebeten, eine Priorisierung der Themen vorzunehmen (siehe „Wesentlichkeitsmatrix“ in „2017 Kompakt“, S. 32 f.).

3. Validierung

Nach der Durchführung der Stakeholder-Befragung wurden die Ergebnisse der Befragung intern überprüft und die aktualisierte Wesentlichkeitsmatrix durch den Gesamtvorstand verabschiedet. Den Handlungsfeldern der Wesentlichkeitsmatrix wurden anschließend die relevanten GRI G4-Aspekte zugeordnet.

G4-19 Sämtliche wesentliche Aspekte

Nach der Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix wurden den zehn Handlungsfeldern die wesentlichen GRI G4-Aspekte zugeordnet.

Handlungsfelder	Zugeordnete GRI-Aspekte
Kundenzufriedenheit und Produktqualität	Kundengesundheit und -sicherheit Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen Schutz der Privatsphäre von Kunden
Wirtschaftlichkeit	Wirtschaftliche Leistung
Wachstum und Entwicklung im Konzern	Investitionen Prüfung Korruptionsbekämpfung
Ideen und Innovationen	Produkte und Dienstleistungen
Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber	Beschäftigung Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Verhältnis Aus- und Weiterbildung Gleicher Lohn für Frauen und Männer Vielfalt und Chancengleichheit Gleichbehandlung Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivvereinbarungen
Gesundheits- und Arbeitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Wertschöpfung und Engagement in den Regionen	Marktpräsenz Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen Politik Lokale Gemeinschaften
Schallschutz	Lärm (Airport Operators Sector Disclosures)
Klimaschutz	Energie Emissionen Transport
Natur- und Ressourcenschutz	Emissionen Wasser Biodiversität Abwasser und Abfall

Siehe „Wesentlichkeitsmatrix“ in „2017 Kompakt“, S. 32 f.

Darüber hinaus wurden relevante Aspekte bestimmt, welche als grundlegende Voraussetzungen für den Betrieb eines Flughafens weiterhin Bestandteil der Berichterstattung sind. Dazu gehören die Aspekte „Beschaffung“, „Compliance“, „Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte“, „Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen“, „Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken“, „Kinderarbeit“, „Zwangs- oder Pflichtarbeit“, „Sicherheitspraktiken“, „Rechte der indigenen Bevölkerung“, „Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten“, „Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen“, „Wettbewerbswidriges Verhalten“ sowie „Marketing“.

G4-20/G4-21 Wesentliche Aspekte innerhalb und außerhalb der Organisation

Handlungsfelder	Wesentlich innerhalb der Organisation	Wesentlich außerhalb der Organisation
Kundenzufriedenheit und Produktqualität	x	x
Wirtschaftlichkeit	x	x
Wachstum und Entwicklung im Konzern	x	x
Ideen und Innovationen	x	x
Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber	x	x
Gesundheits- und Arbeitsschutz	x	
Wertschöpfung und Engagement in den Regionen	x	x
Schallschutz	x	x
Klimaschutz	x	x
Natur- und Ressourcenschutz	x	x

Die definierten Handlungsfelder werden als konzernweit wesentlich angesehen. Regional unterschiedliche Ausprägungen der Wesentlichkeit können an dieser Stelle nicht abgebildet werden.

G4-22 Neudarstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten

Siehe „Über diesen Bericht“, S. 3 und S. 19 sowie „Veränderungen gegenüber dem Vorjahr“ im [Geschäftsbericht 2017](#), S. 51 f.

G4-23 Änderungen des Berichtsumfangs und der Grenzen von Aspekten

Siehe „Über diesen Bericht“, S. 3, „2017 Kompakt“, S. 91 und [Geschäftsbericht 2017](#), S. 51 f.

Aspekt: Einbindung von Stakeholdern

G4-24 Einbezogene Stakeholdergruppen

Siehe Bericht „2017 Kompakt“, S. 30 f.

G4-25 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Die für uns relevanten und einzubeziehenden Stakeholder-Gruppen wurden unter Einbezug des Vorstands und Vertretern einzelner Fachbereiche definiert. Wir suchen den Austausch mit unseren Geschäftspartnern, unseren Kunden und der Politik, aber auch mit unseren Kritikern, insbesondere mit jenen Menschen, die in Flughafennähe wohnen und durch Fluglärm belastet sind. Nicht zuletzt fühlen wir uns auch den rund 81.000 Beschäftigten (Stand: 2015) der größten Arbeitsstätte Deutschlands verpflichtet, für die wir als großes Unternehmen zum Teil direkt, mindestens aber indirekt soziale Verantwortung tragen.

G4-26 Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern

Für den regelmäßigen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen verfügt Fraport über ein breites Netz institutionalisierter, strukturierter Dialogformen. Dazu gehören unter anderem die Durchführung von regelmäßigen Befragungen und das Betreiben eines systematischen Feedbackmanagements für unsere Passagiere sowie der kontinuierliche Austausch mit Kommunen und Bürgern zu flughafenrelevanten Themen (siehe „Aspekt Servicequalität“, S. 74 und „2017 Kompakt“, S. 30 f.).

G4-27 Wichtige Themen aus der Einbeziehung der Stakeholder

Vorgehen zur Integration der Anliegen der Stakeholder:

Die Wesentlichkeitsmatrix hilft uns, Chancen und Risiken für Fraport zu erkennen und zu nutzen beziehungsweise zu vermeiden. Aus dem systematischen Austausch mit den wichtigsten internen und externen Stakeholdern gewinnen wir Impulse für die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Chancen, die wir nutzen wollen, werden unten erläutert. Wesentliche Risiken stellen wir in unserem Geschäftsbericht dar (siehe [Geschäftsbericht 2017](#), S. 105 ff.).

Im Zuge der Umstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die G4-Leitlinie der Global Reporting Initiative (GRI) bedurfte es 2015 einer Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsmatrix mit dem Ziel, sie noch stärker auf die für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zentralen Handlungsfelder zu fokussieren. Dafür wurden zunächst die Inhalte der Wesentlichkeitsmatrix gemäß den Anforderungen von GRI G4 sowie unter Berücksichtigung von Benchmark-Ergebnissen überprüft (siehe „Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix“ im Bericht „2017 Kompakt“, S. 32 f.).

Das Fraport-Management und Vertreter unserer wichtigsten Stakeholder (Fluggesellschaften, Passagiere, Geschäftspartner, Anteilseigner, Analysten, Beschäftigte, Arbeitnehmervertreter, Politik und Behörden, Stiftungen, Verbände, Wissenschaft, NGOs, Flughafenanwohner) bestätigten in einer Online-Befragung die Relevanz der zehn neu definierten Handlungsfelder für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Beide Gruppen wurden außerdem gebeten, eine Priorisierung der Themen vorzunehmen (siehe „2017 Kompakt“, S. 32 f.). Die befragten Personen hatten zudem die Möglichkeit, weitere wesentliche Themen für die Zukunftsfähigkeit der Fraport AG zu benennen – diese ließen sich jedoch vollständig unter die definierten Handlungsfelder subsumieren.

Die Matrix wurde 2017 auf Aktualität geprüft und in ihrer Gültigkeit bestätigt. Eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix ist in 2018 vorgesehen.

Resultierende Schlüsselthemen:

Aus den Inhalten der Wesentlichkeitsmatrix wurde unser neues Programm abgeleitet. Dieses fokussierte sich auf die zehn Handlungsfelder:

- > Kundenzufriedenheit und Produktqualität
- > Wirtschaftlichkeit
- > Wachstum und Entwicklung im Konzern
- > Ideen und Innovationen
- > Attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber
- > Gesundheits- und Arbeitsschutz
- > Klimaschutz
- > Natur- und Ressourcenschutz
- > Schallschutz
- > Wertschöpfung und Engagement in der Region

Eine umfassende Übersicht aller Themen inklusive der dazugehörigen Ziele und Maßnahmen findet sich in „Unser Programm“ (siehe Bericht „2017 Kompakt“, S. 36 ff.).

Umsetzung in der Kommunikation:

Die Ziele und Maßnahmen des Programms wurden durch den Vorstand Ende Januar 2018 verabschiedet. Das Programm ist ein wesentlicher Bestandteil der Berichterstattung, womit auch die Anliegen der Stakeholder ins Reporting integriert wurden.

Berichtsprofil

G4-28 Berichtszeitraum

Unsere Berichte „2017 Kompakt“ und „GRI-Bericht 2017“ erscheinen jährlich in deutscher sowie in englischer Sprache und umfassen die Berichtsperiode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

G4-29 Veröffentlichung des letzten Berichts

Der vorangegangene Bericht wurde am 10. Mai 2017 veröffentlicht.

G4-30 Berichtszyklus

Unsere Berichte „2017 Kompakt“ und „GRI-Bericht 2017“ erscheinen jährlich in deutscher sowie in englischer Sprache und umfassen die Berichtsperiode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

G4-31 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht

Finanzen & Investor Relations

Telefon: +49 (0) 69 690-74840

Telefax: +49 (0) 69 690-74843

E-Mail: verantwortung@fraport.de

G4-32 GRI-Content-Index

Der vorliegende GRI-Bericht orientiert sich an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI G4, Option „In-Übereinstimmung“-Kern) und berücksichtigt dabei die Flughafen-spezifischen Airport Operators Sector Disclosures.

Siehe [GRI- und Global Compact-Index](#), S. 27 ff.

G4-33 Externe Prüfung des Berichts

Siehe „Bestätigungsvermerk Finanzkennzahlen“ ([Geschäftsbericht 2017](#), S. 227).

Die Umweltkennzahlen werden durch einen externen Umweltgutachter nach EMAS validiert. Die entsprechenden Kennzahlen sind in der Tabelle farblich unterlegt (siehe [Kennzahlen Umwelt](#), S. 9 ff.).

Siehe auch „[Monitoring und Nachverfolgung](#)“, interne Audits, S. 45 f.

Unternehmensführung

G4-34 Führungsstruktur

Entsprechend deutschem Recht ist für Fraport ein duales Führungssystem vorgegeben: Der Vorstand leitet das Unternehmen mit dem Ziel der nachhaltigen Wertschöpfung in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen. Er entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, legt sie gemeinsam mit dem Aufsichtsrat fest und sorgt für ihre Umsetzung. Der

Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance). Darüber hinaus sorgt der Vorstand für ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling im Unternehmen. Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand. Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat besteht aus 20 Mitgliedern und ist paritätisch besetzt mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer. Die Vertreter der Anteilseigner werden im Rahmen der Hauptversammlung durch die Aktionäre, die der Arbeitnehmer entsprechend den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes durch die Arbeitnehmer gewählt. Die Wahlperiode beträgt fünf Jahre.

Detailliertere Informationen zu den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern, zur Zusammensetzung und Tätigkeit des Gremiums befinden sich im [Geschäftsbericht 2017](#) (siehe [Geschäftsbericht 2017](#), S. 19 ff.). Eine Aufstellung des Aufsichtsrats hinsichtlich Diversity-Aspekten erfolgt im Kapitel „Kennzahlen“, S. 26.

Siehe auch „Organisation, Strategie, Ziele“ auf <http://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung/auf-einen-blick/organisation-strategie-ziele.html>.

Siehe „Corporate Governance-Kodex“ unter <http://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/corporate-governance0.html>.

Siehe „Gemeinsame Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance-Bericht“ ([Geschäftsbericht 2017](#), S.16 ff.).

Siehe Corporate Governance unter <http://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/corporate-governance0.html>.

Siehe Bericht des Aufsichtsrats/Arbeit der Ausschüsse ([Geschäftsbericht 2017](#), S. 10 ff.).

Ethik und Integrität

G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards

Der Aufsichtsrat der Fraport AG hat bereits 2002 den Corporate Governance-Kodex (siehe <http://www.fraport.de/de/unternehmen/investoren/corporate-governance0.html>) der Fraport AG verabschiedet und seitdem entsprechend der Empfehlungen und Anregungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance-Kodex kontinuierlich weiter-entwickelt. Er beschreibt die wesentlichen Grundsätze für die Leitung und Überwachung der Gesellschaft und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung (siehe Corporate Governance-Kodex der Fraport AG und Gemeinsame Erklärung zur Unternehmensführung).

Im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung haben wir uns zur Einhaltung international anerkannter Verhaltensstandards, wie sie in den Prinzipien des UN Global Compact, der OECD-Leitsätze und der ILO-Kernarbeitsnormen aufgeführt sind, verpflichtet. Diese Verpflichtungen hat Fraport in 2013 in den Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen. Auf die Einhaltung dieser grundlegenden Prinzipien verpflichtet Fraport aber auch die Lieferanten (siehe Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fraport AG/Verhaltenskodex für die Lieferanten der Fraport AG auf <http://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung/auf-einen-blick/werte-und-kodizes.html>). Entsprechend unseren Compliance-Grundwerten Rechtschaffenheit, Integrität, Vertrauenswürdigkeit, Verantwortlichkeit, Transparenz, Loyalität und Fairness haben wir einen hohen Anspruch, auf eine sozial, ökonomisch und ökologisch zukunftsfähige Weise zu wirtschaften und verstehen Nachhaltigkeit als Zukunftsgestaltung in Verantwortung. Die Reputation, der gute Ruf unseres Unternehmens, ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Erfolgs. Wir alle tragen mit unserer Arbeit täglich zur positiven Wahrnehmung von Fraport bei.

Der Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde zuletzt 2016 redaktionell überarbeitet und behandelt die Themen Compliance, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte. Analog zum Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthält der Kodex für Lieferanten außerdem noch die Aspekte Umwelt- und Klimaschutz. Auch der Lieferantenkodex der Fraport AG

wurde in wesentlichen Teilen im Jahr 2016 überarbeitet. Geschäftspartner und Lieferanten verpflichtet Fraport mit dem Lieferantenkodex, Recht und Gesetz im Allgemeinen und die Antikorruptionsgrundsätze im Besonderen einzuhalten. Ebenso müssen sie sich für die Beachtung dieser Grundsätze bei ihren eigenen Lieferanten einsetzen. Bestandteil des Lieferantenkodex ist eine Antikorruptionsklausel, die schwere Verfehlungen (strafbare Handlungen) definiert. Ein Verstoß hiergegen kann zur Kündigung der Geschäftsbeziehung führen. Ebenso drohen bei Kartellverstößen und schweren Verfehlungen eine Vertragsstrafe und ein pauschalierter Schadenersatzanspruch.

Der Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fraport AG gilt für alle Beschäftigten der Fraport. Da der Verhaltenskodex ein Bestandteil der Compliance Management System-Richtlinie ist, sind alle beherrschten Tochtergesellschaften im In- und Ausland zur Umsetzung verpflichtet. Bei ausländischen Beteiligungen wird der Kodex in der jeweiligen Landessprache veröffentlicht.

Die Schulung zur wertebasierten Compliance erfolgt bei der Fraport AG per E-Learning und innerhalb der Tochtergesellschaften im eigenen Verantwortungsbereich der dortigen Geschäftsführung. Wiederholungsschulungen zur Compliance sind im Abstand von drei Jahren vorgesehen. Geschäftspartnern wird keine verpflichtende Schulung angeboten. Alle neuen Beschäftigten im Konzern erhalten den Verhaltenskodex zusammen mit dem Arbeitsvertrag. Die Abteilung Rechtsangelegenheiten und Compliance fragt in regelmäßigen Abfragen den Implementierungsstand der Konzern-CMS-Richtlinie bei den Tochtergesellschaften ab. Verantwortlich für die verbindliche Einführung und Umsetzung der Konzern-Compliance-Richtlinie sind die Geschäftsführungen und die lokalen Compliance-Officer.

Fraport engagiert sich an allen Konzernstandorten für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen und strebt ein vorsorgendes Umweltmanagement an. Die Umweltpolitik der Fraport AG wurde 2008 vom Vorstand des Unternehmens verabschiedet (für weitere Informationen vergleiche [Umwelterklärung 2017](#), S. 8 im Bereich Publikationen/Umwelt auf <http://www.fraport.de/verantwortung>). Sie ist damit verbindlich für den gesamten Konzern. Die Umwelterklärung basiert auf einem vorsorgenden Ansatz im Umgang mit natürlichen Ressourcen und verpflichtet uns zu umweltgerechtem Vorgehen bei allen Geschäftsaktivitäten. An jedem unserer Konzern-Flughäfen mit Mehrheitsbeteiligung ist ein Umweltmanagementsystem implementiert, das dazu dient, Risiken zu erkennen und zu minimieren. Die langjährigen Erfahrungen des Flughafens Frankfurt im Umweltschutz kommen allen Konzernstandorten zugute, zum Beispiel in Form von Schulungen und fachlicher Unterstützung, auch vor Ort.

Für den Hauptstandort wurde 2014 der Leitfaden „Nachhaltiges Bauen am Flughafen Frankfurt“ entwickelt. Dieser Leitfaden richtet sich in erster Linie an Bauherren und Planer und soll helfen, den ganzheitlichen Grundsätzen des Nachhaltigen Bauens bereits in den frühen Projektphasen einen festen Platz zu geben. Der Gebäudebereich am Standort Frankfurt gehört zu den ressourcenintensivsten Bereichen und trägt erheblich zu den umwelt- und klimabelastenden Schadstoffemissionen bei. Jedes energetisch und ökologisch nicht optimierte Gebäude stellt auf Jahrzehnte eine ökologische Belastung dar, das – wenn überhaupt – nur durch extrem hohe finanzielle Aufwendungen saniert werden kann. Neben den Forderungen nach geringem Ressourcenverbrauch, niedrigen CO₂-Emissionen und geringen Betriebskosten werden an die Gebäude in verstärktem Maße Anforderungen der Behaglichkeit und Nutzerfreundlichkeit gestellt. Darüber hinaus hat sich die Betrachtungsweise von der alleinigen Fokussierung auf die Herstellungskosten eines Gebäudes hin zu einer mehrdimensionalen Betrachtung über den kompletten Lebenszyklus gewandelt. Es werden geeignete Planungswerkzeuge beschrieben, die die Auswirkungen der Planung auf den gesamten Lebenszyklus des Gebäudes detailliert aufzeigen. Durch die ganzheitliche Betrachtungsweise können die Planungssicherheit erhöht, innovative Konzepte frühzeitig erkannt und ein aktiver Beitrag zur Erfüllung der Klimaschutzziele geleistet werden.

Der Fraport-Konzern hat Ende 2015 die Leitlinie für das künftige Handeln in einem Leitbild definiert. Darin ist ein Wandel hin zu einer noch stärkeren Fokussierung auf die Kundenbedürfnisse vorgegeben. Als serviceorientierter Dienstleister dienen die Prozesse und die Infrastruktur der „Guten Reise“ unserer Kunden. Die Werte Kompetenz, Einsatz, Offenheit, Zuverlässigkeit, Mut

und Vertrauen sind das Fundament der Fraport-Kultur. Die Vision, der neue Leitspruch „Gute Reise! Wir sorgen dafür“ und fünf Ziele geben eine klare Zukunftsausrichtung (siehe auch „Unser Leitbild“ in „2017 Kompakt“, S. 26)

Im Leitbild des Konzerns wurden Ansprüche erarbeitet, die zu wichtigen Themen das Verständnis von Fraport definieren. Unter anderem wurde hier auch unser Führungsverständnis beschrieben. Mit diesen formulierten Ansprüchen wollen wir unserem Führungshandeln eine gemeinsame Orientierung und Verpflichtung geben und auf dieser Basis unseren Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele leisten.

Organisatorische Verantwortung:

Die höchste Entscheidungsebene in der Organisation für

- > die ökonomische Leistung: Vorstand Controlling und Finanzen (CFO)
- > Beschäftigungsaspekte: Vorstand Arbeitsdirektor
- > Umweltaspekte: Vorstandsvorsitzender (CEO)

Ziele und Leistung:

Siehe „Unser Programm“ in „2017 Kompakt“, S. 36 ff.

Monitoring und Nachverfolgung:

Ein wichtiges Instrument zur Vorbeugung bzw. Aufdeckung von Compliance-Verstößen ist das bei Fraport an vielen Standorten implementierte **Hinweisgebersystem**. 2009 hat Fraport in der Muttergesellschaft das elektronische Hinweisgebersystem BKMS® (siehe <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=6fra1&language=ger>) eingeführt. Fraport-Beschäftigte, Geschäftspartner und Kunden können rund um die Uhr vertrauliche Hinweise zu Unregelmäßigkeiten über eine internetbasierte Kommunikationsplattform eingeben. Weltweit können so zu jeder Zeit Informationen zu Korruption, Wirtschaftskriminalität und Verletzungen der Verhaltensstandards auch anonym gemeldet werden. Das sogenannte Whistleblower-System wurde seit 2009 sukzessive auch bei unseren Konzerntöchtern in der jeweiligen Landessprache oder über die englische Version des Systems eingeführt.

Darüber hinaus hat Fraport eine externe Rechtsanwältin als **Ombudsfrau** beauftragt, die ebenfalls Hinweise auf unternehmensbezogene Straftaten sowie unzulässige Geschäftspraktiken und schwerwiegende Regelverstöße entgegennimmt. Seit 2003 steht darüber hinaus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Frankfurt eine interne Vertrauensperson zur Verfügung.

Für die Ausgestaltung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung in den Geschäftsprozessen verfügen wir über zahlreiche **Managementsysteme**. Dazu gehören beispielsweise das Umwelt-, das Arbeitsschutz- und das Qualitätsmanagement. Unter dem Oberbegriff „Prozessorientiertes Qualitätsmanagement“ betreibt die Fraport AG ein System, welches der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung einer prozessorientierten Unternehmensorganisation und Ausrichtung auf unser neues Leitbild der „Guten Reise“ dient. Darin werden die wesentlichen Prozesse der Fraport AG systematisch und fortlaufend überprüft und weiterentwickelt, um dem Kunden eine kontinuierlich hohe Qualität bieten zu können und so die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens sicherzustellen. Bereits im Jahr 1996 wurde eine Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems gemäß der **ISO 9001** erfolgreich abgeschlossen. Ab dem Jahr 2000 wurde die Zertifizierung auch auf Konzern-Unternehmen ausgedehnt und ein Zertifizierungs-Verbund gebildet. Gegenwärtig umfasst dieser Verbund 16 Unternehmen.

Die Kenntnisse über die im Unternehmen durchgeführten Prozesse, deren Effektivität, Effizienz und Interaktion sind essenziell für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Um das hohe Niveau der Prozessqualität halten und sie gegebenenfalls mit den jeweils Verantwortlichen verbessern zu können, werden regelmäßig im Rahmen der Managementsysteme **interne Audits** durchgeführt. Interne Audits dienen als Instrument zur Eigenüberwachung. Als Grundlage für die internen Audits dienen die dem

Managementsystem zugrunde liegenden internationalen Normen sowie die einschlägigen Rechtsvorschriften (beispielsweise Gesetze und untergesetzliche Regelwerke sowie diesbezügliche behördliche Entscheidungen), die jeweiligen Anweisungen, zum Beispiel Verträge mit Kunden, Service-Level-Agreements, Betriebs-, Prozess- oder Arbeitsanweisungen. Dabei wird stichprobenartig geprüft, ob die für den jeweiligen Prozess einschlägigen rechtlichen und sonstigen Anforderungen sowie die internen Regelungen bekannt sind und wie diese umgesetzt werden. Die Vorgehensweise bei internen Audits ist in einer eigenen Prozessanweisung geregelt. Die intern eingesetzten Auditoren sind gemäß DIN EN ISO 19011 unabhängig.

Die Audits werden gemäß der DIN EN ISO 19011 geplant, durchgeführt und in einem Management Audit Programm (MAP) bewertet und dokumentiert. Die Prozessabläufe werden damit kontinuierlich bezüglich ihrer Effektivität und Effizienz hinterfragt.

Seit 1999 unterzieht sich die Fraport AG am Flughafen Frankfurt einer regelmäßigen Prüfung durch staatlich zugelassene und beaufsichtigte Umweltgutachter. Basis hierzu ist die europäische Verordnung zum „**Eco-Management and Audit Scheme**“ (**EMAS**). Seit 2002 erfolgt die Überprüfung auch nach der internationalen Norm ISO 14001. Diesen Überprüfungen nach EMAS und ISO 14001 haben sich die Fraport Cargo Services GmbH (FCS) im Jahr 2008, die N*ICE Aircraft Services & Support GmbH (N*ICE) im Jahr 2009, die Energy Air GmbH im Jahr 2014 und die GCS Gesellschaft für Cleaning Services mbH & Co. sowie FraGround Fraport Ground Services GmbH im Jahr 2017 angeschlossen.

Der Flughafen Lima, der Flughafen Ljubljana und der Terminalbetrieb in Antalya sind gemäß **ISO 14001** zertifiziert. Die Flughäfen Varna und Burgas haben eingeführte Umweltmanagementsysteme.

Ferner nehmen die Flughäfen Frankfurt, Antalya und Ljubljana am **Airport Carbon Accreditation des Airports Council International (ACI) Europe** teil.

Verfahren zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung:

Seit 2014 werden entscheidungsrelevante Nachhaltigkeitsthemen unter Einbezug der zuständigen Geschäfts-, Service- und Zentralbereichsleiter im Rahmen von Vorstandssitzungen besprochen, wodurch die Verbindlichkeit erhöht wird und ein Bedeutungsgewinn einhergeht. Hierzu zählen unter anderem die Verabschiedung der Wesentlichkeitsmatrix und des Programms sowie die Beauftragung wesentlicher Nachhaltigkeitsprojekte. Der Vorstand nimmt die Überwachung und Steuerung der nachhaltigkeitsrelevanten Themen vor (siehe „Organisation, Strategie, Ziele“ auf <http://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung/auf-einen-blick/organisation-strategie-ziele.html>).

Zentrale Chancen und Risiken:

Der Fraport-Konzern verfügt über ein umfassendes Risiko- und Chancenmanagement-System. Damit wird sichergestellt, dass Risiken und Chancen frühzeitig identifiziert, einheitlich bewertet, gesteuert, überwacht und durch eine systematische Berichterstattung transparent kommuniziert werden (siehe **Geschäftsbericht 2017**, S. 27 und S. 105 ff.).

Spezifische Standardangaben

ÖKONOMISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN

Allgemeiner Managementansatz EC

Das Interesse unserer Eigentümer gilt, neben unserer verkehrspolitischen Funktion, der langfristigen Sicherung von Wert und Ertrag, das heißt, einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Wir wollen die Substanz von Fraport kontinuierlich steigern, das Eigenkapital angemessen verzinsen und die Mittel erwirtschaften, die zur Finanzierung der zukünftigen Entwicklung erforderlich sind. Die Zielerreichung wird gemessen an verschiedenen Kenngrößen wie Wertbeitrag, ROFRA (Return on Fraport Assets), Umsatz und Ergebnis. Zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts plant und steuert Fraport die Konzernentwicklung seit 2001 nach den Prinzipien des wertorientierten Managements. Zentrale Mess- und Steuergröße dieser Strategie ist der „Fraport-Wertbeitrag“, der als Differenz aus dem adjustierten EBIT (Gewinn vor Zinsen und Steuern) – addiert mit dem Ergebnis der At-Equity-bewerteten Konzern-Gesellschaften vor Steuern und den Kapitalkosten des Unternehmens (Fraport-Assets x Kapitalkostensatz) ermittelt wird (für weitere Informationen siehe [Geschäftsbericht 2017](#), S.60 ff.).

Die höchste Ebene in der Organisation, die die Verantwortung für die ökonomische Leistung trägt, ist der Vorstand Controlling und Finanzen (CFO).

Der Fraport-Konzern verfügt über ein umfassendes Risikomanagement-System. Damit wird sichergestellt, dass wesentliche Risiken identifiziert, kontinuierlich überwacht und im Rahmen der Möglichkeiten auf ein akzeptables Maß begrenzt werden (siehe [Geschäftsbericht 2017](#), S. 105 ff.).

Ziele und Maßnahmen finden Sie in „Unser Programm“ in „[2017 Kompakt](#)“, S. 36 ff. Siehe auch „Wachstum und Entwicklung im Konzern“ in „[2017 Kompakt](#)“, S. 50 f.

Wesentlicher Aspekt: Wirtschaftliche Leistung – Managementansatz

Der Abschnitt „Wirtschaftsbericht“ im Lagebericht des Geschäftsberichts 2017 umfasst die Informationen über die Geschäftsentwicklung im Jahr 2017 (siehe [Geschäftsbericht 2017](#), S. 75 ff.). Informationen zu den Unternehmensrisiken und -chancen sind im Risiko- und Chancenbericht des [Geschäftsberichts 2017](#), S. 105 ff. erläutert.

Für Informationen zur wirtschaftlichen Leistung des Konzerns siehe auch „Wirtschaftlichkeit“ im Bericht „[2017 Kompakt](#)“, S. 48 f.

G4-EC1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Siehe [Kennzahlen Finanzen](#), S. 5.

G4-EC2 Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels

Der Fraport-Konzern verfügt über ein umfassendes, konzernweites Risiko- und Chancenmanagement-System zur Identifizierung, Steuerung und Limitierung von Risiken sowie zur Wahrnehmung von Chancen. Als Bezugszeitraum dient jeweils der rollierende 24-Monats-Zeitraum. Aufgrund der längeren Zeiträume eines Klimawandels und der Ausprägungen wird die Risiko- und Chancenbetrachtung im Rahmen des Umweltmanagementsystems durchgeführt.

Die Zunahme von klimawandelbedingten, kaum vorhersagbaren Extremwetterereignissen in den vergangenen Jahrzehnten, wirkt sich auch in Europa in zunehmendem Maße auf den Betrieb von Flughäfen aus (zum Beispiel: Zunahme von Starkregen, schwere Gewitter, Hagel, Böen, Sturm, Nebel sowie der Trend zu wärmeren Sommern [Anzahl der Sommertage >25°C und Hitzetage]

verbunden mit großer Trockenheit). Es zeichnet sich ab, dass es vermehrt zu Betriebsunterbrechungen, Verspätungen, Kapazitätseinschränkungen, Beschädigungen der Flughafeninfrastruktur sowie Reboundeffekte, bedingt durch Extremwetterereignisse in Ziel-/Startdestinationen, kommen dürfte. Im Sommer ist mit größerem Kühlbedarf der Gebäude und Flugzeuge am Boden (APU-Betrieb) zu rechnen, der einen höheren Energiebedarf und damit höhere Energiekosten nach sich zieht. Heißere und schwülere Sommer können zudem auch negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben (zum Beispiel schnelle Dehydrierung, erhöhte Kreislaufbelastung, Sonnenstich, Hitzschlag, Blitzschlag). Möglich ist auch ein energetischer „Blackout“ durch zunehmende Netzinstabilität mit Auswirkungen auf die Betriebsbereitschaft (unter anderem wegen trockenheitsbedingter Einschränkungen/Ausfälle thermischer Kraftwerke) sowie das Aufweichen des Asphalts an exponierten Stellen und damit verbunden mögliche Kapazitätseinschränkungen. Auch der Ausfall von Rechenzentren durch Überhitzung ist nicht auszuschließen.

Durch verschiedene Maßnahmen, wie beispielsweise die Anpassung der Volumina der Regenrückhaltebecken, die Erweiterung der Winterdiensteinrichtungen, die Kühlung flugbetriebsrelevanter Flächen an heißen Tagen und diverse Aktivitäten zur Gesundheitsvorsorge für die Beschäftigten, versucht die Fraport AG, den Auswirkungen des Klimawandels zu begegnen. Dem möglicherweise steigenden Energieverbrauch in Gebäuden (zum Beispiel durch mehr Kühlungsbedarf) wird durch bauliche und organisatorische Maßnahmen zur Verbrauchsreduzierung entgegengewirkt.

Durch den Klimawandel verschärfte regulatorische Anforderungen können aber auch als Chance verstanden werden. Die Weiterentwicklung der Energieeffizienzanforderungen unterstützt zum Beispiel die betrieblichen Bemühungen zur Reduktion des Energieverbrauchs und der mit ihm verbundenen Emissionen und Kosten. Die Standards werden durch Maßnahmen im Gebäudebestand als auch bei Neubauten erfüllt. So wurde zum Beispiel die neue Unternehmenszentrale durch eine Zertifizierung des DGNB zur Reduzierung der Lebenszykluskosten durch Energieeinsparungen und der Wahl der leicht wiederverwertbaren Materialien ausgezeichnet. Fraport erwartet steigende Anforderungen an die Energieeffizienz der im täglichen Betrieb eingesetzten Fahrzeuge und Geräte, daher bauen wir unseren Fuhrpark sukzessive entsprechend um.

Physikalische Chancen bestehen im vorhergesagten Trend der globalen Erwärmung. Fraport könnte zum Beispiel von dem erwarteten Anstieg der Durchschnittstemperatur in den Wintermonaten profitieren, indem sich der Aufwand (Mittel, Personal, Kosten) für die Räumung des Betriebsgeländes, des Rollbahnsystems und des Start-/Landebahnsystems reduzieren könnte. Gleiches könnte für die Flugzeugenteisung gelten. Darüber hinaus würde in den Wintermonaten der Energieverbrauch in Terminals und Verwaltungsgebäuden reduziert und damit CO₂-Emissionen und Kosten gesenkt.

Seit 2006 berichtet Fraport regelmäßig an CDP. Weitere Informationen:

<https://www.cdp.net/en/responses?utf8=%E2%9C%93&queries%5Bname%5D=fraport>.

G4-EC3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen

Siehe [G4-EC3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen](#), S. 5 und [Geschäftsbericht 2017](#), S. 165.

Für weitere Informationen siehe <https://www.fraport.de/de/unternehmen/karriere/fraport-als-arbeitgeber/unsere-leistungen.html>.

G4-EC4 Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand

Zuwendungen der öffentlichen Hand hat Fraport nicht erhalten. Die Fraport AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht, die Aktie ist an der Frankfurter Börse notiert und im MDAX, dem Index mittelgroßer deutscher Kapitalgesellschaften, abgebildet. Aufgrund der Beteiligung des Landes Hessen und der Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH und des zwischen den Gesellschaftern bestehenden Konsortialvertrags ist die Fraport AG ein von diesen Gesellschaftern beherrschtes Unternehmen (für weitere Informationen siehe [Geschäftsbericht 2017](#), S. 65 f. und [Kennzahlen Finanzen](#), S. 5 ff.).

Wesentlicher Aspekt: Marktpräsenz – Managementansatz

Der Fraport-Konzern zählt mit seinem internationalen Portfolio zu den weltweit führenden Flughafen-Konzernen. Fraport erbringt dabei sämtliche Leistungen des Flughafen- und Terminalbetriebs sowie damit im Zusammenhang stehende Dienstleistungen. Fraport erbringt auch Planungs- sowie Beratungsleistungen und ist operativ wie administrativ tätig. Wesentlich für die Umsatz- und Ergebnisentwicklung des Konzerns ist der Passagierverkehr, der sich auf einen Großteil der erbrachten Unternehmensleistungen auswirkt. Siehe „Grundlagen des Konzerns“, [Geschäftsbericht 2017](#), S. 46 ff., Visual Factbook im Bereich Investor Relations/Publikationen unter www.fraport.de. Siehe auch <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/der-fraport-konzern.html>.

G4-EC5 Eintrittsgehälter im Verhältnis zum lokalen Mindestlohn

Als wesentlicher Geschäftsstandort wird der Flughafen Frankfurt definiert, da rund 89 Prozent der Konzern-Beschäftigten auf diesen Standort entfallen. In 95,8 Prozent aller (siehe [G4-11 Beschäftigte mit Tarifverträgen](#), S. 22). Konzern-Gesellschaften gibt es Tarifverträge. Diese überschreiten die lokalen Mindestlohnstandards deutlich. Gemäß dem für das Stammunternehmen und einzelne Tochterunternehmen gültigen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst werden bei der Bewertung von Tätigkeiten keine geschlechterspezifischen Kriterien herangezogen, sondern Kriterien wie zum Beispiel Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung, Schwierigkeit der Tätigkeit oder Führungsverantwortung. Dabei wird ausschließlich der Arbeitsplatz bewertet, nicht die Person, die ihn besetzt.

G4-EC6 Standortbezogene Personalauswahl

Wesentlicher Geschäftsstandort mit rund 89 Prozent aller Beschäftigten ist der Flughafen Frankfurt. Fraport hat keine organisationsweite Firmenpolitik und verfolgt keine Verfahren, um Ortsansässige bei der Einstellung zu bevorzugen. In den ausländischen Beteiligungsunternehmen werden hauptsächlich landeseigene Beschäftigte aufgrund der Spezifik des Geschäfts eingesetzt. Nur in geringer Zahl werden Führungskräfte der Muttergesellschaft entsandt.

AO1 Passagiere

Siehe [AO1 Passagiere](#), S. 6.

AO2 Flugbewegungen

Siehe [AO2 Flugbewegungen](#), S. 7.

AO3 Cargo-Volumen

Siehe [AO3 Cargo-Volumen](#), S. 7.

Wesentlicher Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen – Managementansatz

Flughäfen sind bedeutende Wirtschaftsstandorte und tragen direkt wie indirekt zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung bei. So ist der Flughafen Frankfurt beispielsweise mit fast 81.000 direkt Beschäftigten die größte regionale Arbeitsstätte Deutschlands. Zusätzliche Beschäftigungseffekte entstehen unter anderem in Unternehmen, die durch Fraport zum Bau und zur Modernisierung der Flughafen-Infrastrukturen beauftragt werden. Mit einem Einzugsgebiet von rund 38 Mio Einwohnern in einem Umkreis von etwa 200 Kilometern und durch seine Funktion als größter Cargo-Flughafen Europas zählt der Standort Frankfurt zu den bedeutendsten Wirtschaftsstandorten des Landes.

Fraport trägt in diesem Kontext umfangreich zur gesellschaftlichen Wertschöpfung bei. Zur direkten Wertschöpfung des Unternehmens zählen unter anderem Aufwendungen für Personal, Investitionen, Steuern, Zinsen und die Ausschüttungen an die

eigenen Aktionäre. Im vergangenen Geschäftsjahr summierte sich die Unternehmensleistung (Brutto-Wertschöpfung) auf rund 3,1 Mrd €. Die Netto-Wertschöpfung betrug rund 2,2 Mrd €. Zur indirekten Wertschöpfung des Fraport-Konzerns zählen unter anderem der Konsum der Flughafen-Beschäftigten sowie die an den jeweiligen Flughafen ansässigen Unternehmen, die ebenfalls eine eigene Wertschöpfungskette und Beschäftigungseffekte aufweisen und somit direkt und indirekt zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung der jeweiligen Regionen beitragen.

Siehe auch <https://www.fraport.de/de/nachbarschaft-region/entwicklung-standort-fra-umwelt.html>.

G4-EC7 Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen für das Gemeinwohl

Als Betreiber des verkehrsreichsten deutschen Flughafens fühlen wir uns der Region Rhein-Main in besonderem Maße verpflichtet. Wir leisten seit Jahren zahlreiche Beiträge zu vielfältigen sportlichen, sozialen, kulturellen und ökologischen Aktivitäten. Dazu gehören Spenden und das Sponsoring zahlreicher Vereine, Kulturinitiativen, Hilfsorganisationen und Bildungseinrichtungen. Für weitere Informationen (unter anderem auch zu den Auswirkungen der Unterstützungen) siehe „Gesellschaft“ in „2017 Kompakt“, S. 65 ff.

Eine Übersicht über die Ausgaben für Spenden, Sponsoring und den Umweltfonds befindet sich unter [G4-EC8 Gesellschaftliches Engagement](#), S. 8.

Eine Untersuchung zu den Bedürfnissen der Gemeinschaft, um festzustellen, welche konkreten Angebote benötigt werden, wurde im Berichtszeitraum nicht durchgeführt.

Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Konzern-Standorten im Ausland engagieren sich. Siehe auch „2017 Kompakt“, S. 66 ff.

G4-EC8 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

Flughäfen sind bedeutende Wirtschaftsstandorte und tragen direkt wie indirekt zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung bei. So ist der Flughafen Frankfurt mit fast 81.000 direkt Beschäftigten (Stand 31. Dezember 2015) die größte lokale Arbeitsstätte Deutschlands. Die Erhebung gewährt einen Einblick, welchen Branchen die Arbeitsplätze am Standort angehören. Demnach arbeiten zwei Drittel der erfassten Beschäftigten bei einer Luftverkehrsgesellschaft, operativ im Flughafenbetrieb oder im Speditions- und Transportgewerbe. Weitere Branchen sind Behörden und Institutionen, Catering, Sicherheitsdienste, Personaldienstleistungen, Beratungen und Consulting, Hotels und Gaststätten, Fracht-Handling, Reinigungsbetriebe sowie der Einzelhandel. Wachstumspotenzial besteht vor allem bei Unternehmen, die Sicherheitsdienstleistungen anbieten, und bei Behörden. Davon profitieren auch die Menschen, die in der Metropolregion rund um den Flughafen wohnen. Sie haben nicht nur den Vorteil einer kurzen Anreise zum Flughafen, viele von ihnen arbeiten auch in einem Unternehmen, das von der Nähe zum Flughafen profitiert.

Mehr als 68 Prozent (663 Mio €) des Auftragsvolumens der Muttergesellschaft von 972 Mio € gingen an Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet. Mehr als 91 Prozent aller Aufträge lagen unter 10.000 € und waren deshalb mittelstandsfreundlich. 2018 werden die Aufträge an Unternehmen der Region voraussichtlich auf einem ähnlich hohen Niveau bleiben. Hinzu kommt die Wirtschaftskraft der rund 500 Unternehmen, die am Flughafen ansässig sind. Das Steuervolumen, das die „Flughafenunternehmen“ aufbringen, trägt zur Finanzierung von Leistungen der öffentlichen Hand wie Schulen, Sportanlagen, Krankenhäusern, Universitäten sowie Sozialleistungen bei. Siehe auch <https://www.fraport.de/de/nachbarschaft-region/entwicklung-standort-fra-umwelt/wirtschaftsfaktor-flughafen.html>

Darüber hinaus ist der Flughafen für die gesamte Bundesrepublik wichtig, weil die deutsche Volkswirtschaft vor allem vom Export abhängig ist. Viele Unternehmen sind auf kurze Lieferzeiten und einen schnellen Güterumschlag angewiesen, um auf weltweiten

Bezugs- und Absatzmärkten erfolgreich agieren zu können. Der Luftverkehr ist hierfür eine notwendige Voraussetzung. Der Flughafen Frankfurt spielt dabei für Deutschland eine maßgebliche Rolle.

Relevanter Aspekt: Beschaffung

G4-EC9 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten

Als wesentlicher Geschäftsstandort wird der Flughafen Frankfurt, als örtlich ist die Rhein-Main-Region definiert. Mehr als 68 Prozent (663 Mio €) des Auftragsvolumens der Muttergesellschaft von 972 Mio € gingen an Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet. Aufgrund der rechtlichen Vorgaben für den Flughafenbetreiber als Sektorenauftraggeber ist es der Fraport AG nicht möglich, Unternehmen aus der unmittelbaren oder mittelbaren Umgebung bei der Vergabe von Aufträgen zu bevorzugen.

ÖKOLOGISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN

Allgemeiner Managementansatz EN

Der Betrieb eines Flughafens und der Luftverkehr haben vielfältige Auswirkungen auf die Umwelt. Fraport sieht sich in der Verantwortung, die davon ausgehenden ökologischen Anforderungen angemessen zu berücksichtigen, und erwartet das auch von seinen Lieferanten und Dienstleistern.

Die Umweltpolitik aus dem Jahr 2008 verpflichtet alle Konzern-Gesellschaften zu einem nachhaltigen, schonenden und vorsorgenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Umwelt sowie zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistungen. Hierzu sind in der Fraport AG als auch in allen vollkonsolidierten Konzern-Gesellschaften, die aufgrund ihres Portfolios als „grundsätzlich umweltrelevant“ eingestuft werden müssen, Umweltmanagementsysteme installiert. Diese sind, fast ausnahmslos, nach der einschlägigen Norm ISO 14001 oder sogar nach der europäischen EMAS-Verordnung zertifiziert. Gesellschaften, die neu in den Konzern aufgenommen werden und noch kein solches System besitzen, werden bereits im Zuge der Akquise verpflichtet, zukünftig ein Umweltmanagementsystem einzuführen. Zum Ende des vergangenen Geschäftsjahres waren 89,3 Prozent der vollkonsolidierten umweltrelevanten Konzern-Gesellschaften mit einem solchen System ausgestattet.

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

Teil der Umweltpolitik ist die Selbstverpflichtung, jährlich über die Umweltaktivitäten und -leistungen zu berichten (www.fraport.de/verantwortung: Publikationen). Zu diesem Zweck berichten die Konzern-Gesellschaften einmal jährlich einen umfassenden Katalog von standardisierten Umweltkennzahlen und Projekten sowie damit einhergehende Verbesserungen an die Fraport AG, wo diese für die Berichterstattung zusammengeführt werden.

In den Umweltmanagementsystemen werden alle Umweltaspekte, wie beispielsweise Energieverbrauch, CO₂-Emission, Luftschadstoffe, Auswirkungen auf die Biodiversität, Wasserverbrauch und Abfall abgedeckt.

Seit 1999 wird das Umweltmanagement am Flughafen Frankfurt nach der europäischen Öko-Audit-Verordnung EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) validiert. Unser Flughafen war der zweite in Deutschland, der sich dem kritischen Urteil unabhängiger Gutachter gestellt hat – und dies seither jedes Jahr aufs Neue tut. Seit 2002 sind wir auch nach dem internationalen Umweltstandard ISO 14001 zertifiziert. Umweltmanagementsysteme existieren auch an allen übrigen Flughäfen mit Mehrheitsbeteiligung. Die Standorte in Antalya, Lima und Ljubljana sind außerdem gemäß ISO 14001 zertifiziert (<https://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung/auf-einen-blick/werte-und-kodizes/zertifikate.html>).

Wesentliche Handlungsfelder sind Schallschutz, Klimaschutz sowie Natur- und Ressourcenschutz. Zu Letzterem gehören Minimierung von Abfällen, Luftschadstoffemissionen und -immissionen, sowie der Erhalt der Biodiversität (siehe „Wesentlichkeitsmatrix“ in „2017 Kompakt“, S. 32 sowie [G4-27 Wichtige Themen aus der Einbeziehung der Stakeholder](#), S. 41 f.).

Die (Komponenten der) Managementansätze zu den wesentlichen Aspekten sind in der Umwelterklärung 2017, (siehe www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen) ausführlich beschrieben.

Die Beurteilung des Managementansatzes erfolgt gemäß Artikel 18 (Aufgaben der Umweltgutachter) und Artikel 25 (Bedingungen für die Begutachtung und Validierung) der EMAS VERORDNUNG (EG) Nr. 1221/2009 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 25. November 2009.

Die wesentlichen Auswirkungen wurden ermittelt nach dem Verfahren der Umweltprüfung gemäß Anhang I, EMAS VERORDNUNG (EG) Nr. 1221/2009 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 25. November 2009.

Ziele und Maßnahmen finden Sie in „Unser Programm“ in „2017 Kompakt“, S. 36 ff. und unter Klimaschutz („2017 Kompakt“, S. 78 ff.) sowie Natur- und Ressourcenschutz.

Informationen zur organisatorischen Verantwortung, zu Monitoring und Nachverfolgung sowie zu zentralen Chancen und Risiken werden unter [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards aufgeführt](#), S. 43 ff.

Für Schulung und Weiterbildung von Beschäftigten, Umweltauditoren und Führungskräften zu Umweltthemen ist der Zentralbereich Unternehmensentwicklung, Umwelt und Nachhaltigkeit zuständig. Die gesetzlich vorgeschriebenen Schulungskurse in den Bereichen Gefahrguttransporte und Strahlenschutz verantwortet der Vorstandsstab Arbeitsschutz (vergleiche [Umwelterklärung 2017](#), Umweltpolitik, S. 48 auf www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen).

Die Umweltkennzahlen der Fraport-Muttergesellschaft wurden durch einen externen Umweltgutachter nach EMAS geprüft und verifiziert. Die Prüfung der Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren ist Teil dieses Verifizierungsprozesses. Die Umweltkennzahlen der Fraport-Konzern-Gesellschaften werden nach vergleichbaren Standards und Methoden ermittelt. Bei der CO₂-Berechnung kommen landestypische Faktoren zur Anwendung. Der Konsolidierungskreis „Konzern“ umfasst 2017 die Fraport-Muttergesellschaft und die vollkonsolidierten Beteiligungen mit wesentlichen Umweltwirkungen (siehe S.3).

Weitere Informationen finden Sie auf der Fraport-Homepage www.fraport.de/verantwortung im Bereich Umwelt.

Wesentlicher Aspekt: Energie – Managementansatz

Unser Umweltmanagement umfasst unter anderem den Aspekt Energieeffizienz (siehe [Allgemeiner Managementansatz EN](#), S. 45). Für weitere Informationen siehe [Umwelterklärung 2017](#), S. 20 ff. auf www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen.

Die Managementansätze zum Aspekt Energie werden im Kapitel „Wesentliche Aspekte: Emissionen, Abwasser und Abfall – Managementansatz“, S. 57 ff. beschrieben. Siehe auch [Umwelterklärung 2017](#), S. 16 ff. auf www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen.

G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Siehe [G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 9 f.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren siehe „Allgemeiner Managementansatz EN“, S. 52 f.

G4-EN4 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

Siehe [G4-EN4 Energieverbrauch außerhalb der Organisation](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 10.

Die Daten sind von der Muttergesellschaft erhoben, für die nach IFRS berücksichtigten ausländischen Beteiligungen erfolgen noch keine Erhebungen.

G4-EN5 Energieintensität

Siehe [G4-EN5 Energieintensität](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 11.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“, S. 52 f.

G4-EN6 Verringerung des Energieverbrauchs

Siehe [G4-EN6 Verringerung des Energieverbrauchs](#), S. 11.

Beginnend im Jahr 2008 wurden Energieeinsparungen bilanziert, die auf Anlagenerneuerungen (zum Beispiel Sanierung der Technikzentralen im Terminal 1), Änderungen im Anlagenbetrieb, Umrüstung von Anlagen (zum Beispiel Gepäckförderanlage, Beleuchtung) oder Anpassungen in energiezehrenden Prozessen (zum Beispiel Gepäckförderanlage) zurückgeführt werden konnten. Da in den gleichen technischen Systemen zeitgleich in der Regel sowohl Einsparungen (infolge operativer oder technischer Maßnahmen) als auch Verbrauchssteigerung (zum Beispiel infolge von Verkehrswachstum oder Wettereffekten) stattfinden, kann diese Kennzahl nur rechnerisch ermittelt werden, nicht aber messtechnisch. „Kumuliert“ bedeutet, dass die Einsparungen grundsätzlich als dauerhaft angesehen werden, das heißt, eine einmal erzielte Einsparung gilt auch als in den Folgejahren wirksam, sofern uns nicht Hinweise vorliegen, die nahelegen, dass die der Einsparung ursprünglich zugrunde liegende Verbesserung durch neuere Aktivitäten wieder zurückgenommen wurde (zum Beispiel Rückbau einer Regelung o. ä.). Die eingesparte Energiemenge erhöht sich deshalb von Jahr zu Jahr um den Betrag, der im aktuellen Berichtsjahr zusätzlich (rechnerisch) eingespart wurde.

Zur Messung und Steuerung des Energieverbrauchs setzt Fraport seit 2013 am Standort Frankfurt mit dem CO₂-/Energieverbrauchs-Controlling ein Kontrollinstrument ein. Es schafft Transparenz, hilft die Energiekosten zu senken und somit die Energieeffizienz zu verbessern. So können wir überprüfen, ob die strategischen CO₂-Ziele erreicht werden und können Fehlentwicklungen früh erkennen. Gleichzeitig lassen sich mit dem CO₂-/Energieverbrauchs-Controlling die Anlagenverbräuche senken und Umsetzungserfolge nach innen und außen kommunizieren. Als Datenbasis dienen die auf Gebäude, Anlagen oder Equipment sehr differenziert erfassten Energieverbräuche der Fraport-Muttergesellschaft. Dazu werden alle relevanten Energieträger wie Strom, Fernkälte, Fernwärme, Gas sowie Kraft- und Brennstoffe berücksichtigt. Bei der Sanierung und energetischen Ertüchtigung von Bestandsgebäuden und bei Neubauten wird eine an Lebenszykluskosten orientierte Planung und Bauausführung durchgeführt.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“, S. 52 f. Siehe auch [G4-EN5 Energieintensität](#) Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 11.

Siehe auch [Umwelterklärung 2017](#), Umweltaspekt Klimagase, S. 18 ff. (www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen).

Wesentlicher Aspekt: Wasser – Managementansatz

Siehe [Allgemeiner Managementansatz EN](#), S. 52 f.

Siehe „[2017 Kompakt](#)“, S. 81 und „Natur und Ressourcenschutz“ auf www.fraport.de/verantwortung.

G4-EN8 Gesamtwasserentnahme

Siehe [G4-EN8 Gesamtwasserentnahme](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 11. Detaillierte Angaben zu den Quellen liegen nicht vor.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“, S. 52 f.

AO4 Qualität des Niederschlagswassers

Siehe [AO4 Qualität des Niederschlagswassers](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 12.

Es existieren Kennwerte für das Niederschlagswasser, die den von der Stadt Frankfurt vorgegebenen Satzungswerten entsprechen. Die Einhaltung dieser Werte wird von der Behörde regelmäßig überprüft.

Die Daten sind von der Muttergesellschaft erhoben, für die nach IFRS berücksichtigten ausländischen Beteiligungen erfolgen keine Erhebungen.

Wesentlicher Aspekt: Biodiversität – Managementansatz

Unsere Geschäftsaktivitäten und die Biodiversität sind vereinbar. Naturnahe Flächen und deren immanente Biodiversität werden erhalten und gefördert, soweit es im Rahmen der betriebsbedingten Vorgaben möglich ist. Beeinträchtigungen werden so gering wie möglich gehalten. Bei erheblichen Störungen wird zumindest gleichartiger Ausgleich oder gleichwertiger Ersatz geleistet, dessen langfristiger Funktionserhalt von uns sichergestellt wird. Fraport hat sich den Erhalt der natürlichen Biodiversität am Flughafen Frankfurt zum Ziel gesetzt und sich außerdem dazu entschlossen, auch über das Flughafengelände hinaus durch seinen Umweltfonds Projekte zur Bewahrung der biologischen Diversität in der Region Rhein-Main und in Hessen zu fördern. Besonders schützenswert sind zum Beispiel die Streuobstwiesen im Rhein-Main-Gebiet. Deren Bestand in Hessen hat sich in den vergangenen 30 Jahren um rund 90 Prozent reduziert. Die Streuobstwiesen weisen eine hohe Artenvielfalt auf und spielen damit eine wichtige Rolle beim Erhalt der regionalen Biodiversität. Die Hessische Gesellschaft für Ornithologie und Naturschutz (HGON) (<http://www.hgon.de/vor-ort/hgon-vor-ort/unsere-arbeitskreise/frankfurt-am-main/>) in Frankfurt zum Beispiel nimmt sich mit der Unterstützung von Fraport der wertvollen Biotope an.

Unsere hier vorgelegten „Grundsätze zur Biodiversität“ (in „Umweltpolitik der Fraport AG“ und in „Umwelt schützen – Biodiversität bewahren“ im Bereich Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte auf www.fraport.de/verantwortung) beschreiben unsere Verantwortung zu diesem wichtigen Themenkomplex und dokumentieren Biodiversitäts-Projekte am Flughafen und in der Region, die wir selbst durchführen oder finanziell unterstützen. Internationale Abkommen zum Schutz von Biodiversität, wie das Übereinkommen über die biologische Vielfalt (Convention on Biological Diversity, CBD), europäische Richtlinien, wie die Fauna-Flora-Habitat-Richtlinie und die Vogelschutzrichtlinie sowie nationale Gesetze, wie das Bundesnaturschutzgesetz, sind eine wichtige Grundlage im Zusammenhang mit dem Handeln in unseren schützenswerten Räumen.

Weitere Informationen befinden sich in unseren Grundsätzen zur Biodiversität (siehe „Umwelt schützen – Biodiversität bewahren“ im Bereich Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte auf www.fraport.de/verantwortung).

Von den Aktivitäten der Fraport AG und ihrer Tochterunternehmen gehen im Regelbetrieb keine Gefahren für bedrohte Pflanzen und Tierarten aus. Lediglich bei einer Ausweitung der Betriebsgelände können solche Gefahren auftreten. In der Europäischen Union ist in solchen Fällen grundsätzlich eine Umweltverträglichkeitsprüfung vorzunehmen und es sind entsprechende Ausgleichs- oder Ersatzmaßnahmen zu treffen.

Am Flughafen Frankfurt existieren Arten, die auf der Roten Liste Deutschlands geführt werden. Auf den Flächen zwischen den Start- und Landebahnen beziehungsweise den Taxiways haben sich aufgrund der extensiven Nutzung Pflanzen und Tiere angesiedelt, die andernorts bedroht sind. Diese Flächen im Betriebsbereich werden sehr selten betreten, ein Besucherdruck, wie in öffentlich zugänglichen Naturschutzgebieten, ist hier nicht gegeben.

Die Konzern-Flughäfen außerhalb Deutschlands werden meist über internationale Banken finanziert. Dort ist ein Environmental Management-Plan vorzulegen, der in der Regel auf einem Environmental Impact Assessment beruht und festlegt, wie eine Minimierung der Eingriffsfolgen erfolgen kann. Von den Konzern-Flughäfen werden keine Arten der jeweiligen Roten Listen gemeldet.

Zur Abwehr von biologischen Gefahren für den Luftverkehr und tierisch bedingten Beeinträchtigungen des Flughafenbetriebs hat die Fraport AG ein Wildlife-Management-Programm entwickelt. Für Flugzeuge sind Kollisionen mit einzelnen, großen Vögeln oder mit Vogelschwärmen eine Gefahrenquelle. Da sich statistisch rund zwei Drittel aller Vogelschläge an Flughäfen und in deren Nahbereichen ereignen, ist Fraport als Flughafenbetreiber verpflichtet, dieses Risiko zu minimieren. Anders als an vielen internationalen Flughäfen setzen wir in Frankfurt den Schwerpunkt auf spezielles Biotopmanagement. Bei diesem geht es darum, das Flughafengelände für in diesem Zusammenhang relevante Tiere unattraktiv zu gestalten, das heißt, Brut, Rast- und Fraßmöglichkeiten zu minimieren oder zu vermeiden. Die Vogelschlagrate beruht auf Meldungen an das Luftfahrt Bundesamt aufgrund der EU-Verordnung 376/2014 und wird vom Deutschen Ausschuss zur Verhütung von Vogelschlägen im Luftverkehr (DAVVL) berechnet. Die Vogelschlagrate wird seit 2017 auf eine neue Art berechnet und ist daher nicht mit den Vorjahren vergleichbar.

Siehe Indikator [G4-AO9 Anzahl der Wildunfälle pro 10.000 Flugbewegungen](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 17.

Innerhalb des Flughafengeländes werden die zwischen den neu gebauten Rollwegen und der neuen Landebahn entstandenen Freiflächen zu Magerrasen (circa 85 ha) und Zwergstrauchheiden (circa 132 ha) entwickelt. Dafür wurde auf dem Flughafengelände bzw. im näheren Umfeld gebietsheimisches Saatgut geerntet und auf den Ansaatflächen ausgebracht. Die darüber hinaus erfolgte Umsetzung des Sandmagerrasens und der Sandheiden aus dem vormaligen Kelsterbacher Umspannwerk auf Freiflächen des Kelsterbacher Waldes (circa 2 ha) verlief erfolgreich und die Biotope mit den geschützten Arten Heidenelke und Sandstrohlume entwickeln sich ebenfalls positiv.

Siehe auch „Natur- und Ressourcenschutz“ im Bereich Dimensionen/Umwelt und „Umweltfonds“ unter <https://www.fraport.de/de/nachbarschaft-region/entwicklung-standort-fra-umwelt/natur-umweltschutz.html>.

G4-EN11 Grundstücke in Schutzgebieten oder an der Grenze zu Schutzgebieten

Mit einer Eigentumsfläche von 22,84 km² und einem darin befindlichen Betriebsgelände von 18,60 km² gehört unser Airport in Frankfurt am Main mit zu den kompaktesten Großflughäfen der Welt. Durch die optimale Nutzung unserer Betriebsfläche tragen wir dazu bei, die Inanspruchnahme von Naturflächen in der dicht besiedelten Rhein-Main-Region so gering wie möglich zu halten. Wo immer realisierbar, werden Freiflächen am Flughafen begrünt. Besonders hochwertige Flächen befinden sich im Randbereich der Startbahn 18 (West) mit artenreichen Extensivwiesen, Magerrasen, Sandtrockenrasen und Calluna-Heiden.

Die Flächen zwischen der Süd- und Centerbahn sind mit circa 600 ha wohl das größte, landwirtschaftlich ungenutzte Grünland in der Region. Neben einem erheblichen Anteil von in biologischer Hinsicht „geringwertigen Flächen“ (in erster Linie versiegelten Verkehrsflächen) verfügt der Flughafen auch über große Areale, die Tieren und Pflanzen als Lebensraum dienen. Dort sind unter anderem gefährdete, kleinere Vogelarten wie Feldlerche, Steinschmätzer, Schwarz- oder Braunkehlchen regelmäßig anzutreffen, im Frühjahr außerdem Kreuzkröten und Springfrösche.

Die exakten Angaben zu Schutzgebieten befinden sich unter [G4-EN11 Grundstücke in oder angrenzend von Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 12.

Siehe auch „Natur- und Ressourcenschutz“ in „[2017 Kompakt](#)“, S.80 f.

Siehe auch „Natur- und Ressourcenschutz“ im Bereich Dimensionen/Umwelt und „Umweltfonds“ unter <https://www.fraport.de/de/nachbarschaft-region/entwicklung-standort-fra-umwelt/natur-umweltschutz.html>.

G4-EN12 Auswirkungen auf die Biodiversität

Im Rahmen der Umweltverträglichkeitsprüfung am Standort Flughafen Frankfurt konnte nachgewiesen werden, dass von dem Flughafenbetrieb insgesamt keine nachhaltig negativen Auswirkungen auf direkt angrenzende Schutzgebiete ausgehen. Im Rahmen eines Monitorings von Biotopen und Arten wird dies seit 2010 nachgewiesen (siehe „[Auflistung von Maßnahmengebieten](#)“ im Bereich „Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte“ auf www.fraport.de/verantwortung).

G4-EN13 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume

Bei Baumaßnahmen am Flughafen wird eine möglichst geringe Beeinträchtigung von Natur und Landschaft angestrebt. Müssen dennoch Flächen beansprucht werden, sind Kompensationsmaßnahmen erforderlich. Mit den überdurchschnittlich umfangreichen ökologischen Maßnahmen wird aber mehr als nur ein Ausgleich geschaffen (siehe www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte „Auflistung von Maßnahmengebieten“). Ein regelmäßiges Fauna- und Floramonitoring der Habitate ist Bestandteil des Planfeststellungsbescheids und wird extern vergeben.

Weitere Informationen (zum Beispiel zu den Restaurierungsmaßnahmen) befinden sich im Dokument „Umwelt schützen – Biodiversität bewahren“ im Bereich Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte auf www.fraport.de/verantwortung. Siehe auch „Natur- und Ressourcenschutz“ im Bereich Dimensionen/Umwelt und „Umweltfonds“ unter <https://www.fraport.de/de/nachbarschaft-region/entwicklung-standort-fra-umwelt/natur-umweltschutz.html>.

Wesentliche Aspekte: Emissionen, Abwasser und Abfall – Managementansatz

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

Ein Weg zum erfolgreichen CO₂-Management besteht in der Teilnahme an der Airport Carbon Accreditation des ACI (Airports Council International), bei deren Entwicklung Fraport einen wesentlichen Beitrag leistete. Sie hat sich seit 2010 zum weltweiten Standard für CO₂-Reporting und -Management an Flughäfen entwickelt. Die Beteiligung auf Level 2 („Reduction“) oder höher erfordert die Nachweise sowohl eines CO₂-Reduktionsziels, eines CO₂-Managements gemäß internationaler Anforderungen als auch von jährlichen Emissionsminderungen, die extern gutachterlich überprüft werden. Der Flughafen Frankfurt hat bereits 2012 das Level 3 („Optimisation“) erreicht. Der Flughafen Ljubljana hat 2015 Level 2 erlangt und strebt mittelfristig Level 3+ („Neutrality“) an. Die Flughäfen Lima, Varna und Burgas nehmen ebenso wie die Flughäfen von Fraport Greece und Fraport Brasil zurzeit nicht

teil. Flughäfen, die einen anderen Managementansatz wählen, müssen ihre CO₂-Bilanzen ebenfalls extern prüfen und testieren lassen.

Fraport hat bereits 2008 alle Aktivitäten zum Klimaschutz zusammengefasst und sich hierbei auf drei Felder konzentriert: Energiesparmaßnahmen im Bestand von Gebäuden und Infrastruktur, die effiziente Energienutzung bei Neubauten sowie die Reduktion des Energieverbrauchs beim unternehmenseigenen Fuhrpark.

Zur Darstellung, Analyse und Steuerung des Energieverbrauchs am Standort Frankfurt setzt Fraport seit 2013 mit dem CO₂- und Energieverbrauchs-Controlling ein eigenes Kontrollinstrument ein. Es schafft Transparenz über Verbrauch und Verbraucher, hilft die Energieeffizienz zu verbessern und Energiekosten zu senken. Zugleich erlaubt es, zu jeder Zeit qualifizierte Aussagen zur aktuellen CO₂-Emission am Flughafen Frankfurt zu treffen, und eventuelle Fehlentwicklungen bezüglich der strategischen CO₂-Ziele für den Flughafen Frankfurt frühzeitig zu erkennen. Als Datenbasis dienen die nach Gebäuden, Anlagen oder Equipment differenziert erfassten monatlichen Energieverbräuche des Unternehmens. Dabei werden alle Energieträger wie Strom, Fernkälte, Fernwärme, Gas sowie Kraft- und Brennstoffe berücksichtigt.

Seit 2014 werden in einem eigenen Gremium, dem sogenannten Energiezirkel, dessen Vorsitz der Vorstand Controlling und Finanzen innehat, und das an den Gesamtvorstand berichtet, alle Entscheidungen hinsichtlich des Energiemanagements der Fraport AG am Flughafen Frankfurt vorbereitet. Diese betreffen hauptsächlich die Verbesserung der Energieeffizienz der Gebäude, Anlagen und Prozesse. Für den Fuhrpark und für die Geräte der Flugzeugabfertigung prüfen die Fachabteilungen die Möglichkeiten des Einsatzes alternativer Antriebe, insbesondere Strom, als Ersatz für Benzin und Diesel.

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

Seit 1999 wird das Umweltmanagement am Flughafen Frankfurt nach der europäischen Öko-Audit-Verordnung EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) validiert. Unsere Konzern-Flughäfen mit Mehrheitsbeteiligung haben Umweltmanagementsysteme aufgebaut, in deren Rahmen die Aspekte Emissionen, Abwasser und Abfall systematisch erfasst werden. In Antalya, Lima und Ljubljana werden die Managementsysteme ebenfalls nach ISO 14001 zertifiziert (siehe [Allgemeiner Managementansatz EN](#), S. 52 f.).

Das bei der Fraport-Muttergesellschaft im Winter anfallende Niederschlagswasser ist bei Schneefall oder Frost mit biologisch abbaubaren Flugzeug- und Betriebsflächenenteisungsmitteln verunreinigt. Niederschlagswasser mit einem Chemischen Sauerstoffbedarf (CSB) von mehr als 200 mg Sauerstoff pro Liter wird zurückgehalten und in Kläranlagen behandelt.

Leitgedanke des Fraport-Abfallmanagements ist es, nicht vermeidbare Abfälle so weit wie möglich zu recyceln oder zu verwerten. Am Flughafen Frankfurt wird nicht gefährlicher Abfall getrennt, unter anderem nach Papier, Pappe, Kartonage, Glas, Metalle, Kunststoff, Holz, Verpackungsabfällen (DSD) und gemischten Gewerbeabfällen. Die gesammelten Abfälle gehen entweder in Sortieranlagen, wo Störstoffe aussortiert und die gewonnenen Wertstoffe dem Recycling zugeführt werden oder in regionale Müllheizkraftwerke. Aus der Energie, die bei Verbrennung entsteht, wird Strom und Fernwärme gewonnen. Die bei Fraport anfallenden gefährlichen Abfälle werden ebenfalls getrennt gesammelt und, soweit möglich, einem Recycling zugeführt. Wo keine Recycling-Möglichkeit besteht, werden diese Abfälle unter anderem in hierfür zugelassenen Verbrennungsanlagen oder in chemisch-physikalischen Behandlungsanlagen entsorgt.

Für weitere Informationen zu Reduktionen von Emissionen, Abwasser und Abfall siehe „[2017 Kompakt](#)“, S. 78 ff.

Die Luftschadstoff-Emissionen und -Immissionen werden kalkuliert beziehungsweise seit dem Jahr 2002 kontinuierlich an zwei eigenen Stationen gemessen. Folgende Maßnahmen zur Reduktion werden durchgeführt: Erhebung emissionsabhängiger Flughafenentgelte auf Basis von Stickoxiden und Kohlenwasserstoff, Einsatz alternativer Antriebstechnologien durch Einführung elektrisch angetriebener Bodenabfertigungsgeräte. Darüber hinaus werden Methoden zur Berechnung von Luftschadstoff-Emissionen durch Infrastruktur und Flugzeugabfertigung entwickelt.

Fraport erhebt emissionsabhängige Start- und Landeentgelte. Das emissionsbezogene Entgelt wird je ausgestoßenem Kilogramm Stickoxidäquivalent (= Emissionswert) im standardisierten Lande- und Startvorgang („Landing and Take-Off-Zyklus“, LTO) eines Luftfahrzeugs erhoben. Die Abrechnung erfolgt pro Landung und pro Start. Die notwendigen Angaben zu Luftfahrzeug- und Triebwerkstypen werden anhand einer anerkannten Flottendatenbank ermittelt, siehe Flughafenentgelte nach § 19b LuftVG, S. 12 unter https://www.fraport.de/content/fraport/de/misc/binaer/business-und-partner/airlines-cargo/flughafenentgelte/flughafen-entgeltordnung-nach-s-19b-luftvg-und-entgelte-fuer-zent/jcr:content.file/entgelte_2018--final_-ansicht.pdf.

Der Einsatz von alternativen emissionsfreien Antrieben wirkt sich ebenfalls positiv auf die Luftqualität aus. Er trägt gleichermaßen zur Reduktion von CO₂-Emissionen bei und wird im Kapitel „Klimagase“ beschrieben.

Die Luftschadstoff-Emissionen werden in der Organisationseinheit „Umweltauswirkungen Lärm und Luftschadstoffe“ des strategischen Geschäftsbereichs Flugbetriebs- und Terminalmanagement, Unternehmenssicherheit erfasst. Die CO₂-Emissionen werden in der Abteilung Umweltmanagement erhoben und überwacht. Das Umweltmanagement ist im Zentralen Bereich Unternehmensentwicklung, Umwelt und Nachhaltigkeit angesiedelt, das operative Management des Abwassers dagegen im Servicebereich Integriertes Facilitymanagement. Bei der Fraport-Muttergesellschaft managt eine eigens dafür zuständige Abteilung die Abfallentsorgung.

Für weitere Informationen siehe Umwelterklärung 2017, Organigramm S. 4, Luftschadstoffe S. 30 ff., Abwasser S. 41 ff., Abfall S. 50 ff. (siehe www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen).

G4-EN15 Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)

Siehe [G4-EN15 Direkte Treibhausgas-Emissionen \(Scope 1\)](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 13.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“, S. 52 f.

G4-EN16 Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)

Siehe [G4-EN16 Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen \(Scope 2\)](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 13.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“, S. 52 f.

G4-EN17 Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)

Wir ermitteln jährlich die indirekten Treibhausgas-Emissionen des Flughafens. Darin enthalten sind

- > die Emission des Flugverkehrs in den Grenzen des LTO-Cycle (= Landing and Take Off Cycle) bis zu einer Höhe von 3.000 Fuß (914 m) über Grund einschließlich Nutzung der Hilfsturbinen (englisch: Auxiliary Power Unit, APU),
- > die An- und Abreise der Passagiere sowie der Beschäftigten von und zum Flughafen,
- > Dienstreisen der Beschäftigten Fraport AG,
- > der Verbrauch von Strom, Fernwärme und Fernkälte durch Dritte am Standort sowie
- > der Einsatz von Fahrzeugen bzw. Arbeitsmaschinen durch Dritte am Standort.

Siehe [G4-EN17 Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen \(Scope 3\)](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 13.

Im Rahmen der Teilnahme an der Airport Carbon Accreditation des ACI werden CO₂-Emissionen für den Scope 3 auch an den Flughäfen Antalya und Ljubljana ermittelt. Weitere Informationen befinden sich in der [Umwelterklärung 2017](#), Umweltaspekt Klimagase, S. 18 ff. (siehe www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen).

Entsprechende Angaben für die anderen Konzern-Standorte sind derzeit noch nicht möglich, da die Erhebungen für einen Flughafen sehr komplex sind.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“, S. 52 f.

[G4-EN18 Intensität der Treibhausgas-Emissionen](#)

Siehe [G4-EN15 Direkte Treibhausgas-Emissionen \(Scope 1\)](#) und [G4-EN16 Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen \(Scope 2\)](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 13.

[G4-EN19 Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen](#)

Der Klimaschutz ist eine der grundlegendsten Herausforderungen für die Luftverkehrsindustrie. Als Flughafenbetreiber unterstützen wir die Vier-Säulen-Strategie der Luftverkehrswirtschaft mit den Maßnahmen zum Klimaschutz im Luftverkehr. Dabei fokussieren wir unsere Aktivitäten auf Bereiche, die wir unmittelbar beeinflussen können. Das sind im Wesentlichen technische Verbesserungen an Gebäuden und Anlagen sowie Prozessoptimierungen.

Darüber hinaus unterstützt Fraport verschiedene industrieweite Initiativen, die eine Verringerung der CO₂-Emissionen zum Ziel haben. Fraport beteiligt sich unter anderem an SESAR (Single European Sky Air Traffic Management Research), einer Initiative der Europäischen Kommission und EUROCONTROL, die unter Einbezug aller am Luftverkehr Beteiligten die Zukunftsfähigkeit des europäischen Luftverkehrsmanagements sicherstellen soll. Zu den diversen Aktionsplänen im Rahmen dieser Initiative gehört die integrierte Planung von Flügen, das heißt, alle Beteiligten arbeiten daran, den Prozess vom Abdocken des Flugzeugs bis zum Erreichen des Zielterminals zu optimieren. Damit werden auch Flughäfen zu bedeutenden Akteuren im Luftverkehrsmanagement. Der Vorteil für Passagiere und Umwelt: Kürzere Flugzeiten und reduzierte Emissionen. Die Ziele von SESAR bis 2020 auf Basis 2005 umfassen eine Verdreifachung der Kapazitäten, eine Reduktion der CO₂-Emissionen pro Flug um 10 Prozent, die Erhöhung der Sicherheit um das Zehnfache und die Senkung der Flugsicherheitskosten um die Hälfte (<http://www.sesarju.eu/>).

Als Mitglied über ACI in der Air Transport Action Group (ATAG), der weltweiten Vereinigung der am Luftverkehr beteiligten Unternehmen, unterstützt Fraport deren Ziele: Reduktion von CO₂ um 1,5 Prozent pro Jahr bis 2020 und CO₂-neutrales Wachstum bis 2050. Dies bedeutet eine Reduktion der CO₂-Emissionen im Jahr 2050 von 50 Prozent gegenüber 2005 in der gesamten Branche (<http://www.atag.org/>). Die International Civil Aviation Organization (ICAO) hat Ende 2016 die Einführung und Ausgestaltung eines marktbasiernten globalen Klimaschutzinstruments (GMBM) und damit die Weichen für einen weiteren Fortschritt beim Klimaschutz im Luftverkehr beschlossen.

Fraport nimmt am Airport Carbon Accreditation, einem Programm des ACI mit dem Ziel, möglichst viele Flughäfen zu einem CO₂-neutralen Betrieb hinzuführen, teil. Der Flughafen Frankfurt war der erste Flughafen, der nach den Regeln der Airport Carbon Accreditation geprüft und 2009 in das Programm aufgenommen wurde. Über vier Stufen kann das höchste Level 3+ erreicht werden. Fraport hat das Level 3 „Optimisation“ erreicht, in dem als wesentliche zusätzliche Bestandteile die Bilanzierung der mit dem Betrieb des Flughafens verknüpften CO₂-Emissionen Dritter (zum Beispiel aus dem Luftverkehr im LTO-Zyklus bis 3.000 Fuß Höhe; aus der An- und Abreise der Passagiere, aus der An- und Heimreise der Beschäftigten aus dem Energieverbrauch

aller sonstigen Akteure am Flughafen, aus der Durchführung von Dienstreisen) und ein Stakeholder-Dialog nachgewiesen werden müssen. Diesbezüglich sind wir im regen Austausch mit Verbänden (zum Beispiel ADV, BDL, ACI), Partnern am Flughafen und in der Region (zum Beispiel Lufthansa Group, Grundstücksgesellschaft Gateway Gardens, Regionalverband FrankfurtRheinMain, Naturschutzbeirat Stadt Frankfurt, House of Logistics and Mobility) und regionalen Initiativen (zum Beispiel Brennstoffzelleninitiative Hessen, Umweltschutzinitiativen). Ebenso hat unsere Beteiligung, der Flughafen Antalya, das Level 3+ „Neutrality“ erreicht. Der Flughafen Ljubljana erreichte im Jahr 2015 durch entsprechende Maßnahmen Level 2 „Reduction“.

Seine Klimaberichterstattung bringt Fraport seit 2006 auch extern, im „Carbon Disclosure Project“ (CDP) (www.cdp.net), der weltweit führenden Klimareporting-Initiative der Finanzwirtschaft, ein. Diese analysiert Unternehmen und deren Strategien im Hinblick auf den Klimawandel und das CO₂-Reporting.

Detaillierte Beschreibung der Klimaschutzmaßnahmen von Fraport finden Sie in „2017 Kompakt“, S. 78 f. und in der [Umwelterklärung 2017](#), S. 18 ff.

Siehe auch [G4-EN6 Verringerung des Energieverbrauchs](#), S. 11.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“, S. 52 f.

[G4-EN21 NOx, SOx und andere signifikante Luftemissionen](#)

Die Fraport AG emittiert pro Jahr circa 264 Tonnen Nox, 0,4 Tonnen Benzol und 9,3 Tonnen PM10.

Diese Daten sind aus den Planfeststellungsunterlagen abgeleitet. Die Datenermittlung war sehr aufwendig und kostspielig, sodass sie bislang nicht nochmals durchgeführt wurde. Andere Luftemissionen können wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit mit unseren Maßnahmen nicht beeinflussen und sind daher nicht wesentlich.

Da die Erhebungen von Kraftfahrzeug- und anderen Emissionen durch Abfertigungsprozesse an einem Flughafen sehr komplex und damit sehr aufwendig sind, werden diese an den Beteiligungs-Flughäfen nicht durchgeführt.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“, S. 52 f.

[AO5 Luftqualität](#)

Siehe [AO5 Luftqualität im Bereich Kennzahlen/Umwelt](#), S. 15.

[G4-EN22 Abwassereinleitung](#)

Siehe [G4-EN22 Abwassereinleitung im Bereich Kennzahlen/Umwelt](#), S. 14. Prozesswasser fällt bei der Fraport AG nicht an.

Für Informationen hinsichtlich Standards, Methoden, Annahmen und Faktoren siehe „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“, S.52 f.

[G4-EN23 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode](#)

Siehe [G4-EN23 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 14.

Eine Angabe von detaillierten Entsorgungsmethoden ist zurzeit nicht an allen Konzern-Standorten darstellbar.

G4-EN24 Wesentliche Freisetzungen

Siehe [G4-EN24 Wesentliche Freisetzungen](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 15.

Freisetzungen werden von der Muttergesellschaft und dem Flughafen Ljubljana berichtet.

AO6 Flächen- und Flugzeugenteisungsmittel

Siehe [AO6 Flächen- und Flugzeugenteisungsmittel](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 16.

Die bei Fraport anfallenden Flächen- und Flugzeugenteisungsmittel werden in Kläranlagen behandelt.

Wesentlicher Aspekt: Produkte und Dienstleistungen – Managementansatz

Zum Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlagen gilt unser besonderes Engagement dem Umweltschutz und der Umweltverträglichkeit.

Im Zentrum unseres Handelns stehen Maßnahmen zur Vermeidung, Reduzierung und Kompensation der Umweltbelastungen, die durch den Flughafenbetrieb entstehen beziehungsweise entstehen könnten. Die inhaltlichen Schwerpunkte unseres Umweltmanagements liegen in den Bereichen Schallschutz, Klimaschutz und Biodiversität. Hierzu haben wir uns im Rahmen unseres Programms strategische Ziele gesetzt (siehe „[2017 Kompakt](#)“, S. 38 f.) und verfolgen diese mit verschiedenen Maßnahmen und Projekten, zum Beispiel für den Klimaschutz (siehe Bericht „[2017 Kompakt](#)“, S. 78 f. sowie „Klimaschutz“ im Bereich Dimensionen/Umwelt auf www.fraport.de/verantwortung), zur Erhaltung und Förderung der Biodiversität („Umwelt schützen – Biodiversität bewahren“) und im Rahmen unseres Umweltmanagements (vergleiche [Umwelterklärung 2017](#), S. 35 ff. auf www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelt). Unsere Anstrengungen zum Schallschutz setzen wir ebenfalls weiter fort.

Siehe auch „[Allgemeiner Managementansatz EN](#)“, S. 52 f.

G4-EN27 Initiativen zur Minimierung von Umweltbelastungen

Seit Ende 2013 existiert ein Rücknahmesystem für Pfandflaschen und Dosen in den beiden Terminals am Flughafen Frankfurt. Nach einem erfolgreichen Testlauf sind insgesamt 24 Leergutautomaten in Betrieb. Der Pfandbetrag wird dabei an vier gemeinnützige Einrichtungen gespendet. Welche Organisation von der Spende profitiert, entscheidet dabei der Gast selbst.

Die inhaltlichen Schwerpunkte unseres Umweltmanagements liegen in den Bereichen Schallschutz, Klimaschutz und Biodiversität.

Hierzu haben wir uns im Rahmen unseres Programms strategische Ziele gesetzt (siehe „[2017 Kompakt](#)“, S. 38 f.) und verfolgen diese mit verschiedenen Maßnahmen und Projekten, zum Beispiel für den Klimaschutz (siehe Bericht „[2017 Kompakt](#)“, S. 78 ff. und www.fraport.de/verantwortung im Bereich Dimensionen/Umwelt „Klimaschutz“), zur Erhaltung und Förderung der Biodiversität (siehe „[Umwelt schützen – Biodiversität bewahren](#)“) und im Rahmen unseres weltweiten Umweltmanagements vergleiche [Umwelterklärung 2017](#), S. 35 ff. auf www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Umwelterklärungen.

Relevanter Aspekt: Compliance

G4-EN29 Sanktionen wegen Umweltverstößen

Es liegen bei der Fraport AG keine Verstöße gegen Rechtsvorschriften vor, die seitens der Behörden mit Bußgeldern oder nicht-monetären Strafen bewährt worden sind. Auch die Beteiligungen berichten von keinen Verstößen.

Wesentlicher Aspekt: Transport – Managementansatz

Fraport zielt darauf ab, den Flughafen über die Vernetzung mit anderen Verkehrsträgern – auch Intermodalität genannt – für möglichst viele Passagiere und Beschäftigte bequem mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar zu machen. Zudem können Kurzstreckenflüge auf die Schiene verlegt werden. Die gezielte Vernetzung des Flughafens mit anderen Verkehrsträgern reicht bei Fraport bis in die 1970er-Jahre zurück. Seinerzeit wurde unter dem neu erbauten Terminal 1 der erste unterirdische Bahnhof an einem deutschen Flughafen eröffnet – der heutige Flughafen-Regionalbahnhof. Mit der Eröffnung des AIRail-Terminals im Jahr 1999 erfolgte die Anbindung an das nationale und internationale Fernverkehrsnetz der Deutschen Bahn. Um die Intermodalität des Flughafens weiterzuentwickeln arbeiten wir eng mit anderen Verkehrsträgern zusammen. Unsere Beschäftigten erhalten ein kostenloses Job-Ticket zur Nutzung von Bus und Bahn.

An unseren übrigen Flughäfen mit Mehrheitsbeteiligung erfolgt die Abwicklung des öffentlichen Verkehrs zu einem hohen Anteil über den Einsatz von Bussen.

Siehe [G4-EN30 Wesentliche Umweltauswirkungen von Transport und Verkehr](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 16.

G4-EN30 Wesentliche Umweltauswirkungen von Transport und Verkehr

Wesentliche Umweltauswirkungen des Verkehrs sind die Emissionen des Klimagases CO₂ und die Immissionen der Luftschadstoffe NO₂, SO₂, Feinstäube und Benzol. Daten hierzu werden jährlich erhoben und veröffentlicht.

Siehe [G4-EN15 Direkte Treibhausgas-Emissionen](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 13.

Siehe [G4-EN17 Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 13.

Siehe [AO5 Luftqualität](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S.15.

Aspekt: Intermodalität (Airport Operators Sector Disclosures)

Über Intermodalität wurde unter dem vorherigen [Aspekt „Transport“](#) berichtet.

Wir erheben jährlich den Anteil der Beschäftigten, die mit dem öffentlichem Verkehr zur Arbeit kommen sowie den Anteil der Originärpassagiere die für die An- bzw. Abreise den öffentlichem Verkehr nutzen.

An unseren übrigen Flughäfen mit Mehrheitsbeteiligung erfolgt die Abwicklung des öffentlichen Verkehrs zu einem hohen Anteil über den Einsatz von Bussen.

Siehe [G4-EN30 Wesentliche Umweltauswirkungen von Transport und Verkehr](#) im Bereich Kennzahlen/Umwelt, S. 16.

Wesentlicher Aspekt: Lärm (Airport Operators Sector Disclosures)

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

Am Standort Frankfurt sieht sich die Fraport AG in der Verantwortung für Zehntausende Arbeitsplätze und ist damit ein wesentlicher Treiber der wirtschaftlichen Prosperität der gesamten Rhein-Main-Region. Dies geht einher mit der Lärmbelastung der Flughafenanwohner.

Fraport will an seinem Hauptstandort weiter wachsen und dieses Wachstum so lärmarm wie möglich gestalten. Daraus leitet sich für die Fraport AG ab, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus permanent auf Maßnahmen zur Minderung der Fluglärmbelastung hinzuwirken.

In eigener Verantwortung hat Fraport für den Flughafen Frankfurt bereits 1993 lärmbezogene Lande- und Startentgelte eingeführt. Bis 2000 basierte die Lärmdifferenzierung auf den Lärmwerten der Lärmzulassungspapiere der Flugzeuge. 2001 wurde die Lärmdifferenzierung auf die typenspezifischen, von der Fluglärmmessanlage des Flughafens Frankfurt erfassten Lärmwerte umgestellt. Seitdem wurden die Differenzierung und die Entgeltspreizung stufenweise verstärkt. Seit Januar 2017 werden die Flugzeugtypen für Landung und Start nach jeweils 15 Lärmkategorien unterschieden. Die Spreizung der Lärmklassen schlägt sich nachts besonders deutlich nieder, weil für Bewegungen in der Nachtzeit ein zusätzlicher Nachzuschlag zu entrichten ist. Dieser ist in der Nachtkernzeit (23:00 – 04:59 Uhr) nochmals höher als in den Nachtrandstunden (22:00 – 22:59 und 05:00 – 05:59 Uhr). Durch die zusätzlichen Lärmentgelte in der Nachtzeit soll neben dem wirtschaftlichen Anreiz für den Einsatz leiserer Flugzeuge zusätzlich ein Anreiz gegeben werden, Flugbewegungen aus der Nacht in den Tag zu verlagern. Nach der aktuell geltenden Entgeltordnung für den Flughafen Frankfurt sind um durchschnittlich 1,9 Prozent höhere Start- und Landeentgelte zu entrichten als nach der Vorgängerregelung. Die Steigerung fand ausschließlich in den Lärmentgelten statt, deren Anteil an den Entgelten damit von 14 Prozent auf 16 Prozent anstieg. Außerdem wurde eine Incentivierung für die Aus- oder Nachrüstung von Flugzeugen mit dem Satellitennavigationssystem GBAS, das für den Anflug mit 3,2° Gleitwinkel auf die Süd- oder Centerbahnen notwendig ist, eingeführt. Die ersten 100 Bewegungen mit einem GBAS-fähigen in 2017 neu zugelassenen oder nachgerüsteten Flugzeug werden gefördert.

Bereits vor Inbetriebnahme der neuen Nordwest-Landebahn wurden lärmmentlastende Flugverfahren entwickelt und erprobt. Seit Gründung des Forums Flughafen und Region (FFR) ist ein dort angesiedeltes Expertengremium mit Vertretern aus Kommunen, Fluggesellschaften, Flugsicherung, dem Flughafen (Fraport AG), Politik und Wissenschaft Treiber dieser Aktivitäten zum aktiven Schallschutz.

Ein erstes Maßnahmenpaket umfasste sieben lärm mindernde Verfahren. Diese wurden durch die am 29. Februar 2012 unterschriebene Erklärung „Gemeinsam für die Region – Allianz für mehr Lärmschutz 2012“ um 19 Maßnahmen erweitert (siehe „Schallschutz“ auf <https://www.fraport.de/de/nachbarschaft-region/schallschutz.html>).

Innerhalb der kontinuierlichen Mitarbeit in dem Expertengremium „Aktiver Schallschutz“ hat Fraport für die Konzeption und Durchführung einzelner dieser Maßnahmen die Federführung übernommen. Eine dieser Maßnahmen ist die Anhebung des Anflugwinkels auf die Landebahn Nordwest um 0,2 Grad. Durch diese Maßnahme vergrößert sich die Überflughöhe über besiedelten Gebieten ab der Entfernung, in der der Leitstrahl des Instrumentenlandesystems üblicherweise aus dem horizontalen Zwischenanflug heraus erreicht wird. Bei der für die Landebahn Nordwest aktuell geltenden Zwischenanflughöhe von 5.000 Fuß ergibt sich ab einer Entfernung zum Flughafen von rund 27 km eine gegenüber dem 3,0-Grad-Anflug größere Flughöhe.

Die Fraport AG hat die Landebahn Nordwest pro Betriebsrichtung mit zwei Instrumentenlandesystemen (ILS) für die Anflugwinkel 3,0 und 3,2 Grad ausgerüstet. Bei Anflügen mit Rückenwind oder schlechten Wetterbedingungen ist aus Sicherheitsgründen der bisherige Winkel von 3,0 Grad beizubehalten. Der ab Oktober 2012 durchgeführte Probetrieb hat gezeigt, dass es bei Anwendung des 3,2-Grad-Anflugs weder zu einer erhöhten Anzahl von Durchstartvorgängen noch zu Verspätungen bei ankommenden Flugzeugen kommt. Auswertungen des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) an insgesamt acht Lärmmessstationen der Fraport AG und des Umwelt- und Nachbarschaftshauses (UNH) ergaben eine Reduktion des Maximalschallpegels der Überflüge von 0,3 – 1,2 dB(A) in Abhängigkeit von der Lage der Messstation und des Flugzeugtyps. Inzwischen hat das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) den zeitlich unbeschränkten Regelbetrieb auf der Landebahn Nordwest genehmigt.

Die Nutzungsrate des 3,2-Grad-Anflugs auf der Landebahn Nordwest liegt bei rund 70 Prozent, wobei sie wegen des Zusammenhangs von Wetterbedingungen und Betriebsrichtung bei BR 07 höher ist als bei BR 25. Die Investitionskosten für die zusätzlichen ILS-Anlagen betragen 3,2 Mio €.

Seit dem 30. März 2017 sind auch auf den „alten“ Landebahnen unseres Flughafens steilere Anflüge möglich. Wie bei der Landebahn Nordwest lässt sich dies allerdings nicht erreichen, weil für weitere ILS-Anlagen hier die zu deren Aufstellung notwendigen Freiräume fehlen. Stattdessen setzen wir mit GBAS auf eine ganz neue Technologie. Das Kürzel steht für „Ground Based Augmentation System“, eine Technologie, mit der satellitengestützte Präzisionsanflüge möglich sind. Als erstes internationales Drehkreuz in Europa hat unser Flughafen das neue Anflugsystem in Betrieb genommen. Ein großer Vorteil des Systems besteht darin, dass mit nur einer Bodenstation unterschiedliche Anflugverfahren für alle Landebahnen und beide Betriebsrichtungen angeboten werden können. Um das System umfassend nutzen zu können, ist neben der technischen Ausstattung am Boden allerdings eine entsprechende Ausrüstung der Flugzeuge notwendig. Aktuell sind dies insbesondere die Flugzeugtypen Airbus A380, Boeing 747-8, 787 und 737 NG. Für Errichtung und Inbetriebnahme der GBAS-Bodenstation haben wir rund 2,5 Mio € investiert.

Auch der Fluglärm „auf Ebene Null“ steht in unserem Fokus. So stellt Umkehrschub mit höheren Laststufen in naheliegenden Wohngebieten ein wahrnehmbares Lärmereignis dar. Deshalb darf die Nutzung von Umkehrschub am Flughafen Frankfurt nur aus Sicherheitsgründen erfolgen. Seit Juni 2015 überwachen wir Landungen in Betriebsrichtung West auf der Landebahn Nordwest, um eine systematische Auswertung über die Nutzung von Umkehrschub mit höheren Laststufen zu erhalten. Fraport entwickelte hierzu als erster Flughafen weltweit ein Detektionssystem, das auf dem gekoppelten Einsatz von Mikrofonanlagen basiert. Airlines, die mit überdurchschnittlich hohen Nutzungsraten auffallen, werden gezielt angesprochen und auf die geltende Regelung hingewiesen. Seit Beginn des Monitorings zeichnet sich ein Rückgang der Nutzungsrate von 8,3 auf 5,1 Prozent im Winter 2016/17 ab. Der aktive Schallschutz wird ergänzt durch Maßnahmen des passiven Schallschutzes. Auf Basis des Gesetzes zum Schutz gegen Fluglärm hat die Hessische Landesregierung eine Lärmschutzbereichsverordnung für den Flughafen Frankfurt erlassen. Sie setzt die Schutzzonen des Lärmschutzbereichs fest. Darüber hinausgehend wurde ein rund 265 Mio € umfassender Regionalfonds gegründet, mit dem zusätzliche Leistungen des passiven Schallschutzes für private Haushalte und für schutzwürdige öffentliche Einrichtungen ermöglicht werden. Zudem werden aus dem Regionalfonds Mittel bereitgestellt, um Erstattungsansprüche auf passiven Schallschutz zeitlich vorzuziehen. Damit konnten solche Aufwendungen schon vor dem Jahr 2016 (gesetzlicher Anspruch) beantragt und in Anspruch genommen werden. Das Budget wird durch das Land Hessen und Fraport bereitgestellt. Nach Inkrafttreten der Dritten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zum Schutz gegen Fluglärm (3. FlugLSV) im August 2013 ist nun auch der Anspruch auf Entschädigung für fluglärmbedingte Beeinträchtigungen des Außenwohnbereiches von Wohnungen und schutzbedürftigen Einrichtungen geregelt. Ein Anspruch besteht dem Grundsatz nach für Grundstücke, die innerhalb der Tagschutzzone 1 des Flughafens gelegen sind.

Seit mehr als 50 Jahren messen wir den Fluglärm im Umfeld des Flughafens. Hierzu unterhält die Fraport AG derzeit 29 stationäre Messstationen und drei mobile Messanlagen. Welche Ausrüstung für die Messungen einzusetzen, wie die Messungen

durchzuführen und wie die Ergebnisse zu berichten sind, beschreibt die deutsche Industrienorm (DIN 45643). Die 2011 vollständig überarbeitete Norm, die sich an internationalen Standards orientiert, stellt auf ein neues Verfahren zur Messung von Fluggeräuschen und deren Berichterstattung ab. Diese Neuerung führt dazu, dass die einzelnen gemessenen Fluggeräusche in der Regel niedrigere Pegelwerte aufweisen als die nach dem alten Verfahren gemessenen. Der Unterschied der Pegelwerte zwischen dem alten und neuen Verfahren variiert von Messstation zu Messstation. Die gemessenen Fluggeräusche wiederum bilden die Grundlage für die Ermittlung der sogenannten Dauerschallpegel, die alle Fluggeräusche in einem bestimmten Zeitintervall, z.B. einen Monat, berücksichtigen. Infolge der niedrigeren Pegelwerte der Einzelgeräusche fällt daher auch der Dauerschallpegel niedriger aus. Seit Mai 2017 kommt das Messverfahren der neuen DIN am Flughafen Frankfurt zur Anwendung. Für eine etwa einjährige Übergangszeit werten wir die Messungen parallel nach dem alten und neuen Verfahren aus. Für die gleiche Flugverkehrssituation zwischen Mai und Oktober 2017 ergeben sich mit dem neuen Messverfahren um 0,3 bis 5,8 dB niedrigere Dauerschallpegel als bei Anwendung des alten Verfahrens. Mit der Umstellung des Messverfahrens erhielt zudem die Berichterstattung ein neues Format. Die umfassenden Messberichte enthalten nun gebündelte Informationen über z.B. die Aufgabenstellung jeder einzelnen Messstation, die tageweise gemessenen Dauerschallpegel, die Maximalpegelverteilung, die Erfassungsraten und die Zeiten, in denen Messdaten für die Berichterstellung nicht nutzbar waren sowie die Ausfallgründe. Dem interessierten Leser wird hierdurch detailliertes Material zur Verfügung gestellt, um die Fluglärmsituation in der Region nachzuverfolgen.

Die Entwicklung der Fluglärmbelastung im Flughafenumfeld unterliegt einem kontinuierlichen Monitoring. Die Messauswertungen und die Ergebnisse von flächendeckenden Simulationsrechnungen werden regelmäßig an die Aufsichtsbehörde und die Fluglärmkommission berichtet. Gemeinden, auf deren Gebiet sich Fraport-Fluglärmmessstellen befinden, erhalten auf Wunsch weitere detaillierte Auswertungen.

Die Ergebnisse der Fluglärmmessung nach alter und neuer DIN, die umfassenden Messberichte sowie weitere flugbetriebliche Informationen, wie zum Beispiel die Routenbelegungen oder die Nutzung der jeweiligen Betriebsrichtung des Start- und Landebahnensystems, veröffentlichen wir außerdem im Internet unter www.fraport.de/fluglaermmessung.

Die Anwendung FRA Map ermöglicht es den Internetnutzern, sich auf Basis berechneter Fluglärmwerte ein individuelles Bild über die eigene Fluglärmsituation zu machen. Die interaktive Karte unter www.framap.fraport.de bietet Informationen zu vielfältigen Themen, wie monatliche Routen- und Bahnbelegungszahlen sowie Fluglärmkonturen, sie weist auf mögliche Ansprüche bzgl. baulichen Schallschutzes oder zur Dachsicherung hin, und sie zeigt die Bereiche in der Flughafen-Region, in denen aktive Schallschutzmaßnahmen lärmmentlastend wirken. Die Informationen lassen sich per Adresseingabe betroffenen spezifisch fokussieren und über die Funktion „Fluglärmsteckbrief“ kompakt in einem Bericht zusammenstellen.

Über die Maßnahmenprogramme zum Schallschutz und zur Dachsicherung wird regelmäßig an den Vorstand Controlling und Finanzen berichtet. Darüber hinaus wird bei Bedarf über einzelne Sachverhalte dem Vorstand Operations direkt berichtet.

Eine Gesamtübersicht zu den Themen Schallschutz, Fluglärm und Flugbetrieb sowie weitere Dialogmöglichkeiten finden interessierte User unter www.fraport.de/schallschutzinfo.

AO7 Veränderung an Einwohnern in von Fluglärm betroffenen Gebieten

Siehe [AO7 Anzahl und Veränderung an Einwohnern in von Fluglärm betroffenen Gebieten](#) im Bereich Kennzahlen/ Umwelt, S. 17.

An anderen Konzern-Standorten existieren keine gesetzlichen Vorgaben und keine Berechnungsgrundlagen für die Kalkulierung von Anzahl und Anteil von Anwohnern, die von Fluglärm betroffen sind.

Relevanter Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte

G4-EN34 Formelle Beschwerden bezüglich ökologischer Auswirkungen

Es liegen keine Beschwerden bezüglich ökologischer Auswirkungen vor.

Wesentlicher Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit

AO9 Anzahl der Wildunfälle pro 10.000 Flugbewegungen

Um dem mit der Einführung der EU-Verordnung Nr. 376/2014 in Kraft getretenen neuen Meldewesen gerecht zu werden, wurde der Bereich Statistik im Deutschen Ausschuss zur Verhütung von Vogelschlägen im Luftverkehr (DAVVL) 2017 umstrukturiert und inhaltlich angepasst. Die Vogelschlagrate für Flughafen Frankfurt von 2016 und der Vorjahre sind mit der Wildtierschlagrate ab 2017 nicht mehr vergleichbar. Das Bundesverkehrsministerium hat 2017 mit der Veröffentlichung der Nachricht für Luftfahrer NfL 2-332-17 erstmals national konkretisiert, wie die Meldeverordnung EU 376/2014 umzusetzen ist. Ziel war es, bestehende Meldeverpflichtungen sowie Befreiungstatbestände zu konkretisieren und damit Doppelmeldungen zukünftig zu minimieren. Der DAVVL gilt gemäß NfL 1-703-16 und NfL 2-332-17 daher weiterhin als nationale Meldestelle für Wildtierschläge inklusive Vogelschlag. Da Meldungen an offizielle Stellen wie das Luftfahrtbundesamt (LBA), das Bundesaufsichtsamt für Flugsicherung (BAF) und die Bundesstelle für Flugunfalluntersuchung (BFU) einen Befreiungstatbestand darstellen, steht der DAVVL seit 2016 in direktem Datenaustausch mit dem Datenspeicher des Luftfahrtbundesamts in Braunschweig, um hier ein vollständiges Bild der Meldungen zu erhalten. Gleiches gilt für Meldungen über das Online Aviation Safety Reporting Portal der EASA. Hier gemeldete Wildtierschläge werden seit 2017 ebenfalls als monatliche Meldungen über das LBA aus dem Datenspeicher „ECCAIRS“ (European Co-ordination Centre for Accident and Incident Reporting Systems) an den DAVVL übermittelt. Als Folge hat die Anzahl der landesweit gemeldeten Ereignisse um 17 Prozent gegenüber dem Vorjahr zugenommen. Für die Auswertung wird konsequenterweise in Zukunft nicht mehr zwischen D- und nicht D-registrierten Luftfahrzeugen unterschieden. Des Weiteren bezieht der DAVVL nunmehr auch Kollisionen mit Säugetieren in seine Statistik ein. Die Vogelschlagrate wird somit zur Wildtierschlagrate.

Rechnet man Kollisionen mit Vögeln und anderen Tieren zusammen, kommt FRA in 2017 auf eine Wildtierschlagrate von 5,59 Vorfällen pro 10.000 Flugbewegungen.

Beim LBA sind 2017 deutschlandweit 1.764 Wildtierschläge inklusive gemeldete Verdachtsfälle von Flugsicherungsdiensten registriert worden (Quelle: DAVVL). Bereinigt sind davon circa. 1.400 beim DAVVL in die Datenbank übernommen worden. Wildtierschläge entsprechen damit circa. 25 Prozent aller Ereignismeldungen beim LBA. Die Anzahl der Flugbewegungen im gewerblichen Bereich innerhalb Deutschlands hat sich auch 2017 gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht (+ 1,5 Prozent, Quelle: ADV), wobei die größte Zuwachsrate bei kleinen und mittleren Flughäfen im innereuropäischen Flugverkehr zu verzeichnen war.

Die deutschlandweite Wildtierschlagrate 2017 liegt bei 5,8 Ereignissen pro 10.000 Flugbewegungen. FRA liegt mit 5,59 knapp unter dem Bundesdurchschnitt.

GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN

Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

Allgemeiner Managementansatz LA

Im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung haben wir uns zur Einhaltung international anerkannter Verhaltensstandards, wie sie in den Prinzipien des UN Global Compact, der OECD-Leitsätze und der ILO-Kernarbeitsnormen aufgeführt sind, verpflichtet. Um sie noch stärker im Unternehmen zu verankern, hat Fraport Anfang 2013 zwei eigene Verhaltenskodizes veröffentlicht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lieferanten auf die Einhaltung dieser grundlegenden Prinzipien verpflichten. Das Dach für alle Selbstverpflichtungen und themenspezifischen Kodizes des Konzerns bildet die Fraport-Policy (siehe <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/unternehmensfuehrung/compliance.html>).

Als wesentlich wurden folgende GRI-Aspekte definiert: Beschäftigung, Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Vielfalt und Chancengleichheit, Gleicher Lohn für Frauen und Männer (siehe „Wesentlichkeitsmatrix“ in „2017 Kompakt“, S. 32 sowie [G4-27 Wichtige Themen aus der Einbeziehung der Stakeholder](#), S. 41 f.).

Unsere Sicherheitskonzepte entwickeln wir auf Basis einer systematischen Beurteilung möglicher Gefährdungen kontinuierlich weiter. Neben der technischen Sicherung der Arbeitsplätze spielen das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Eigenverantwortung dabei eine wichtige Rolle. Deshalb führt Fraport regelmäßig Sicherheitsschulungen durch. Für Mitarbeiter auf dem Vorfeld wurde das im Jahr 2013 begonnene Fahrsicherheitstraining mit Blick auf spezifische Unfallrisiken fortgeführt. Ein weiteres Veranstaltungsangebot für diesen Personenkreis stellten die angebotenen Blitzschutzseminare dar. Dort konnten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über elektrostatische Entladungen, Gefahren durch Gewitter und entsprechende Schutzmaßnahmen informieren. Die jährlich stattfindende Jahreshauptversammlung für Sicherheitsbeauftragte hatte 2017 das Schwerpunktthema „Verkehrssicherheit/Punktecatalog“.

Ziele und Maßnahmen finden Sie im Programm in „2017 Kompakt“, S. 36 ff.

Informationen zur organisatorischen Verantwortung, zu Monitoring und Nachverfolgung sowie zu zentralen Chancen und Risiken werden unter [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S. 43 ff. aufgeführt.

Siehe auch Beschäftigte in „2017 Kompakt“, S. 57 ff.

Wesentlicher Aspekt: Beschäftigung – Managementansatz

Als weltweit aktives Unternehmen bekennen wir uns zu den in den Prinzipien des UN Global Compact, den ILO-Kernarbeitsnormen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen verankerten Werten und Verhaltensstandards. Um die damit verbundenen Verpflichtungen noch transparenter zu machen, haben wir 2012 einen Verhaltenskodex entwickelt, der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fraport AG verbindlich ist. Da der Verhaltenskodex auch Bestandteil der Compliance Management System-Richtlinie ist, sind alle beherrschten Tochtergesellschaften im In- und Ausland zur Umsetzung verpflichtet. Bei ausländischen Beteiligungen wird der Kodex in der jeweiligen Landessprache veröffentlicht.

Fraport hat sich als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit zum Ziel gesetzt. Die Kennzahl wird jährlich durch eine Befragung der Beschäftigten der Fraport AG sowie der Konzern-Gesellschaften erhoben. Alle personalintensiven Konzern-Gesellschaften in Frankfurt sowie die Konzern-Gesellschaften Fraport Slovenija und Twin Star nahmen an der Befragung in 2017 teil. Zukünftig soll die Befragung auf alle

weiteren wesentlichen Konzern-Gesellschaften ausgeweitet werden. Die strategische Relevanz der Konzern-Mitarbeiterzufriedenheit wird zudem durch die Berücksichtigung als Bestandteil der Vorstandsvergütung deutlich (siehe auch [Geschäftsbericht 2017/Konzern-Lagebericht im Kapitel „Vergütungsbericht“](#)).

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

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber respektiert und fördert Fraport persönliche Unterschiedlichkeit und legt Wert darauf, dass sich dies im Umgang miteinander widerspiegelt. Vielfalt (Diversity) ist für Fraport ein wichtiges Ziel, das der Konzern im Rahmen seines Diversity-Managements systematisch angeht. Bereits 2007 hat Fraport sich zur „Charta der Vielfalt“, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen, bekannt. In der Konzern-Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten, Vielfalt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ wurden Grundsätze wie Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit festgelegt. Die Betriebsvereinbarung verankert neben expliziten Definitionen von Werten konkrete innerbetriebliche Regelungen und Strukturen. Organisatorisch ist Diversity als Stabsstelle mit entsprechenden Ressourcen dem Vorstand Arbeitsdirektor zugeordnet.

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

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

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

Grundsätze und Programme in Bezug auf Einstellung von lokalem Personal durch den Flughafenbetreiber und Kontraktoren, Maßnahmen zur Senkung der Zahl der Arbeitnehmer mit Zugang zu Sicherheitsbereichen des Flughafens und Maßnahmen, welche die Bindung der Beschäftigten an den nächsten Auftragnehmer erfordern, existieren bei Fraport nicht.

Siehe auch „Beschäftigte“ in „2017 Kompakt“, S.57 ff.

Siehe [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S. 43 ff.

[G4-LA1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation](#)

Siehe [G4-LA1 Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation](#), S. 21.

Die Konzern-Fluktuationsquote lag 2017 bei 9,1 Prozent (Vorjahr 10,4 Prozent). Der Rückgang ist auf die Erstkonsolidierung der griechischen und brasilianischen Flughäfen zurückzuführen.

Alle Tochtergesellschaften und Beteiligungen haben aufgrund ihres Geschäftsmodells beziehungsweise Geschäftstätigkeit zum Teil hohe Fluktuationsquoten. Die Gründe liegen in befristeten Arbeitsverträgen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen, Aufhebungsverträgen, Renteneintritten und Sterbefällen im aktiven Dienst. Des Weiteren operieren sie zum Teil stark saisonal. Dies ist beispielsweise bei unserer Tochtergesellschaft Twin Star in Bulgarien der Fall. Andere Tochterunternehmen sind im Dienstleistungssektor vertreten, der im allgemeinen stark von hoher Fluktuation betroffen ist. Hiervon sind insbesondere die ehemalige „APS“ heutige FraGround GmbH sowie FraSec betroffen. Dort wird auch stark saisonal rekrutiert und befristet eingestellt.

Bei der Fraport-Muttergesellschaft lag die Fluktuationsquote 2017 bei 3,7 Prozent (Vorjahr 2,3 Prozent).

Eine Aufteilung der Fluktuationsrate nach Regionen sowie die Einstellungen nach Altersgruppen konnten wir erstmalig mit dem GRI-Bericht 2016 erheben.

[G4-LA2 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte](#)

Als wesentlicher Geschäftsstandort wird der Flughafen Frankfurt definiert, da rund 89 Prozent der Konzern-Beschäftigten auf diesen Standort entfallen.

Fraport bietet den Beschäftigten eine Reihe übertariflicher Leistungen (siehe <http://www.fraport.de/de/unternehmen/karriere/fraport-als-arbeitgeber/unsere-leistungen-.html>). Betriebliche soziale Zusatzleistungen werden (gegebenenfalls anteilig nach dem Beschäftigungsumfang) allen Beschäftigten in gleicher Weise gewährt. Dies gilt – sofern nicht eine bestimmte Betriebszugehörigkeit Anspruchsvoraussetzung ist – auch unabhängig davon, ob es sich um ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt.

Auch unsere wesentlichen, beherrschten Flughafenbeteiligungen können übertarifliche Leistungen vorweisen. So gewährt Fraport Twin Star seinen Beschäftigten – unabhängig der Betriebszugehörigkeit, aber gegebenenfalls anteilig nach dem Beschäftigungsumfang – zusätzliche Sozialleistungen (Zusatzgehaltsbestandteile für Altersvorsorge, Ernährung, etc.), Gesundheitsförderungen (Beteiligung an Gesundheitsmaßnahmen, tarifliche Krankenzusatzversicherung, etc.), aber auch Maßnahmen wie Betriebssport, Fortbildungsmöglichkeiten und Bustransfer zur Arbeitsstätte. Diverse Maßnahmen konnten im Jahr 2017 umgesetzt werden. So wurde beispielsweise ein neues Gehaltsschema für Teilzeitkräfte implementiert, um im zunehmenden Wettbewerb um Saisonarbeitskräfte bestehen zu können. Auch das Sportprogramm „Fit4Life“ sowie die Eröffnung von Fitness-Centern an beiden Standorten fallen in das vergangene Jahr. Auch im Bereich Personalentwicklung konnte viel erreicht werden. Neben einem neuen

Karriere-Entwicklungs-Programm für permanente und Teilzeit-Beschäftigte ist hier die Möglichkeit für alle Beschäftigten, an kostenlosen Fach- und Soft-Skill-Trainings teilzunehmen, hervorzuheben. Durch die in 2017 erfolgte Lizenzierung des Trainingscenters ergeben sich auch zukünftig vielfältige Möglichkeiten, das in-house-Training auszuweiten.

Unsere peruanische Beteiligung Lima Airport Partners steht dem in nichts nach, was sich durch die Aufnahme in die Liste der besten Unternehmen 2016 des „Great Place to Work“-Wettbewerbs auch in der jüngeren Vergangenheit zeigte. Die Angestellten erhalten – grundsätzlich unabhängig ihres Beschäftigungsverhältnisses – ein höchst kompetitives Gehalt; zudem existiert ein umfangreiches Programm („Club LAP“) freiwilliger Zusatzleistungen. Dieses besteht aus sechs Kategorien, welche die Bereiche Arbeits- und Privatleben, Familie, Gesundheit, Freizeit und das finanzielle Wohlergehen der Mitarbeiter abbilden. Im Jahr 2017 lag der Fokus auf Gesundheitsförderung sowie der Verbesserung der Work-Life-Balance. Das hieran ansetzende Programm „Flextime LAP“ ermöglicht es administrativen Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten zu flexibilisieren. Auch operative Mitarbeiter bekommen die Möglichkeit, Schichten untereinander zu tauschen. Darüber hinaus wurden Programme zur Ernährungsberatung und wöchentlich stattfindende Sportaktivitäten angeboten. Dies alles dient dem übergeordneten Ziel, talentierte Mitarbeiter anzuwerben, zu binden und weiterzuentwickeln.

Aerodrom Ljubljana bietet seinen Angestellten ebenso diverse zusätzliche Leistungen. Hierunter fallen die Übernahme von und Beteiligung an Zusatzversicherungen (Altersvorsorge, Unfallversicherung), die Gewährung von Zeitkontingenten und flexiblen Arbeitszeiten, die soziale Unterstützung bei familiären Ereignissen und Gesundheitsförderung in Form von vorbeugenden Maßnahmen und Betriebsport. All diese Leistungen werden unabhängig der Betriebszugehörigkeit gewährt.

Wesentlicher Aspekt: Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Verhältnis – Managementansatz

Die Fraport AG hat eine lange Tradition als sozial und partnerschaftlich orientiertes Unternehmen. Konzernweit wird das Ziel verfolgt, an allen Standorten und in allen Bereichen im Wettbewerb zu bestehen und so Arbeitsplätze mit fairen und gerechten Arbeitsbedingungen zu sichern. Das umfasst angemessene Löhne und Gehälter, aber auch Leistungen darüber hinaus. Fraport bietet eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, gute Arbeitsbedingungen auf der Basis von Tarifverträgen, berufliche und persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und eine ausgeprägte Unternehmensethik.

Im Fraport-Konzern sind über 20.600 Mitarbeiter beschäftigt. Vor dem Hintergrund wachsender Herausforderungen, wie der zunehmenden internationalen Konkurrenz in der Luftverkehrsbranche sowie den steigenden Ansprüchen der Passagiere und Fluggesellschaften bei stetiger Ertragsorientierung, ist es das Ziel, die Personalstruktur so zu gestalten, dass diesem Wettbewerbsdruck standgehalten werden kann. Die persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Beschäftigten werden konzernweit durch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. So kann Fraport die hohe Qualität der Leistungen gewährleisten.

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

Für das gesamte Maßnahmenpaket wurden zum 31. Dezember 2016 Rückstellungen in Höhe von 37,7 Mio € gebildet. Davon wurden 19,8 Mio € im Geschäftsjahr 2017 in Anspruch genommen und aufgrund einzelner Verschiebungen innerhalb der Maßnahmenpakete 9,4 Mio € Rückstellungen gebildet. Bei der Fraport AG wurden für das Maßnahmenpaket in 2016 44,0 Mio €

zurückgestellt, von denen im Geschäftsjahr 2017 19,8 Mio € verbraucht wurden. Aufgrund der Verschiebungen einzelner Maßnahmen wurden Rückstellungen in Höhe von 2,6 Mio € in 2017 gebildet. Somit bestanden zum 31. Dezember 2017 im Fraport-Konzern Rückstellungen in Höhe von 27,3 Mio € und in der Fraport AG in Höhe von 26,8 Mio € (siehe Konzern-Lagebericht im Kapitel „Wirtschaftsbericht“ und Konzern-Anhang Tz. 39 sowie Anhang der Fraport AG Tz. 9).

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

Der Betrieb der Fraport AG und deren Tochterunternehmen wird im Wesentlichen mit eigenen Beschäftigten wahrgenommen. Diese werden zu 95,8 Prozent im Rahmen von Kollektivvereinbarungen beschäftigt und bezahlt. Das Risiko von Streiks, die zu Störungen des Flughafenbetriebs führen würden, ist daher vergleichsweise gering. Dies betrifft auch sämtliche sicherheitsrelevanten Bereiche wie die Sicherheitskontrollen, die Flughafensicherheit und die betriebliche Sicherheit. Auf andere Vertragspartner wie auch die Kunden unserer Flughäfen können wir in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit keinen Einfluss ausüben.

Siehe [G4-11 Anteil Beschäftigte mit Tarifverträgen](#), S. 22.

Siehe [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S. 43 ff.

G4-LA4 Mitteilungsfristen für wesentliche betriebliche Änderungen

Fraport arbeitet eng und vertrauensvoll mit der Arbeitnehmervertretung zusammen. Der Betriebsrat ist bei Betriebsveränderungen laut Betriebsverfassungsgesetz rechtzeitig und umfassend zu informieren. Dies wurde im Rahmen von Kollektivvereinbarungen nicht präzisiert oder eingeschränkt. In der betrieblichen Praxis ist eine Ankündigungspflicht von drei Monaten üblich.

Im Betriebsrat der Muttergesellschaft fanden im Jahr 2017 insgesamt 43 Sitzungen statt, der Konzernbetriebsrat hat 13 ordentliche und drei außerordentliche Sitzungen abgehalten.

Wie in Frankfurt achtet Fraport das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Tarifverhandlungen auch an ihren internationalen Standorten mit wesentlicher Beteiligung. Wir bekennen uns zu offener und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit demokratisch legitimierten Arbeitnehmervertretungen und wirken dabei auf einen fairen Interessenausgleich hin.

Wesentlicher Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – Managementansatz

Fraport hat sich zum Ziel gesetzt, das körperliche, seelische und psychosoziale Wohlbefinden seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch umfassende Maßnahmen des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes nachhaltig zu fördern. Eine weitere Aufgabe besteht darin, ganzheitliche Präventionskonzepte zu entwickeln, die auf die speziellen Bedürfnisse einer alternden Belegschaft insgesamt und speziell auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere auch in den operativen Bereichen durch längere Erwerbsbiografien zugeschnitten sind.

Hinsichtlich der Präventionsaktivitäten seitens Fraport wird im Rahmen des kompletten Spektrums der Verhaltens- und Verhältnisprävention auf alle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken reagiert. Die wesentlichen Themenfelder werden in Folge kurz beschrieben.

Auf Konzern-Ebene war die Verabschiedung des Konzern-Arbeitsschutz-Managementhandbuchs ein Meilenstein hinsichtlich der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses zum Arbeitsschutz im Konzern. Auf Basis der in der ISO 45001 hinterlegten Grundsätze werden hier wesentliche Aspekte des Arbeitsschutzes für den Konzern geregelt.

Schulungs- und Unterweisungskonzepte im Arbeits- und Gesundheitsschutz für Führungskräfte, Beschäftigte, Sicherheitsbeauftragte und Ersthelfer bilden einen Grundbaustein der Arbeitsschutzorganisation. Basierend auf den zu erstellenden Gefährdungsbeurteilungen werden diese Schulungs- und Unterweisungskonzepte stets weiterentwickelt.

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren hat auch im aktuellen Berichtszeitraum die Minimierung der Lärmbelastung aller am Flughafen Beschäftigten eine hohe Bedeutung für Fraport. Zur Beurteilung der Lärmexposition der Beschäftigten werden verschiedene Lärmereignisse erfasst, zeitlich gewichtet und in einem EDV-System (Lärmkataster) hinterlegt. Neben dem Hintergrundlärm, der besonders während der laufenden Abfertigung auf Position vorhanden ist, wird vor allem der Lärm betrachtet, der direkt auf die Beschäftigten beim Ausüben ihrer Tätigkeit einwirkt. Durch diese „Bausteine“ können individuelle Belastungsprofile für Arbeitsplätze, aber auch für einzelne Beschäftigte individuell berechnet werden, was Grundlage für eventuell einzuleitende Maßnahmen zur Reduzierung der Lärmbelastung nach dem sogenannten T-O-P-Prinzip ist (T-O-P-Prinzip bedeutet, dass technische und organisatorische Maßnahmen vor persönlichen Maßnahmen anzuwenden sind).

Neben der Minimierung der Lärmbelastung wurden Messungen zur Luftschadstoffbelastung in Vorfeldbereichen durchgeführt und bewertet. Die Messungen ergaben keine Überschreitungen vorhandener Grenzwerte für Arbeitsplätze. Ein weiterer Handlungsbedarf hat sich dementsprechend nicht ergeben. Besonderes Augenmerk gilt der zukünftigen Entwicklung der UFP („Ultrafeine Partikel“), bei denen noch keine Grenzwerte bestehen und auch wissenschaftlich nicht belegt ist, ob gesundheitliche Auswirkungen entstehen.

Untersuchungen zu UV-Belastungen für Beschäftigte auf den Vorfeldflächen haben keine kritischen Expositionswerte ergeben. Trotzdem wird seitens Fraport durch die Zurverfügungstellung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und auch Hautschutzmittel dem Minimierungsgebot Rechnung getragen. Die Beschäftigten werden, unterstützt durch Unterweisungen und Begehungen vor Ort, angehalten, sich entsprechend zu verhalten.

Zur Verbesserung der Belastungssituation bei den Beschäftigten in der Flugzeug- und Gepäckabfertigung in Frankfurt sind im Berichtszeitraum weiter grundsätzliche Untersuchungen durchgeführt worden. Ziel ist, die ergonomischen Bedingungen in den Luftfahrzeugen und den im Umlauf befindlichen Ladeeinheiten systematisch zu bewerten und Handlungsansätze zur Verbesserung zu entwickeln. Insbesondere die Arbeitsplätze in den Laderäumen eines Luftfahrzeugs und die vorhandenen gesetzlichen Rahmenbedingungen sind kritisch zu sehen. Deshalb hat Fraport mit den Unfallversicherungsträgern und dem Gesetzgeber einerseits und Luftverkehrsgesellschaften andererseits die Einrichtung von Arbeitsgruppen initiiert, die langfristig konkrete Verbesserungen für die Beschäftigten in der Flugzeugabfertigung erarbeiten sollen.

Die in den Vorjahren gestarteten Aktivitäten in der konkreten Präventionsarbeit zur Reduktion der für den Muskel-Skelett-Apparat belastungsintensiven Arbeiten wurden fortgeführt. Durch den Einsatz von innovativen Technologien, gebündelt in einem Projekt „Baggage factory“, sollen hierbei die Arbeitsplätze optimiert werden. Erfolgreich wurde hier das System der Vakuumhebehilfe im Betrieb ausgerollt und es wurden weitere Techniken hinsichtlich ihrer Einsatzmöglichkeit überprüft.

Nach wie vor durchlaufen alle Gefahrstoffe das Produktbewertungsverfahren bei Fraport. Diese kontinuierliche Überprüfung soll den Einsatz von Stoffen mit geringerem Gefährdungspotenzial fördern und Risiken für die Beschäftigten minimieren.

Baustellen bergen hohe Unfallrisiken. Aus diesem Grund erfordern Arbeitsschutzmaßnahmen nach wie vor die volle Aufmerksamkeit des Auftraggebers und der ausführenden Unternehmen. Der Bereich Arbeitsschutz berät alle Bauprojekte über

ihre gesamte Laufzeit hinweg. Grundlage der Beratung ist neben der Hessischen Bauordnung (HBO) die allgemein verbindliche Baustellenverordnung. Die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinatoren des Bereichs überwachen ihre Einhaltung.

Auch im Jahr 2017 haben die Beschäftigten im Bereich Arbeitsschutz vielfältige Beratungsleistungen erbracht. Neben der Betreuung von zahlreichen kleineren und mittelgroßen Bauprojekten stand die Begleitung des Projekts Neubau Terminal 3 im Fokus. Die Unfallentwicklung auf Baustellen ist auch 2017 sehr gering.

Wo Fraport mit externen Unternehmen zusammenarbeitet, werden Sicherheitsmaßnahmen unter den Beteiligten abgestimmt und Unfallursachen sowie Möglichkeiten zur Vorbeugung und Vermeidung gemeinsam analysiert und vermittelt. Hierzu hat das Unternehmen in der Vergangenheit wirkungsvolle Prozesse etabliert.

Auf dem Vorfeld wickeln wir eine jährlich steigende Zahl an Fracht- und Personentransporten ab, daher liegt ein Fokus auf dem Themenbereich „innerbetrieblicher Transport und Verkehr“. Um hierbei die Unversehrtheit aller Verkehrsteilnehmer sicherzustellen, legen wir großen Wert auf die Fahrsicherheit unseres Personals. Deshalb führt Fraport regelmäßig Fahrsicherheitsschulungen sowie „Auffrischungstrainings“ für Fahrer, die gegen Verkehrsregeln verstoßen haben, durch. Als weiteres Regulativ hat Fraport in seiner Rolle als Flughafenbetreiber, basierend auf den Verkehrs- und Zulassungsregeln, einen Punktekatalog in Anlehnung an das „Flensburger Modell“ initiiert.

Der Pandemieplan/Infektionsschutzplan der Fraport AG regelt die Maßnahmen, die die Fraport AG beim Auftreten von hochinfektiösen Krankheiten nach dem Infektionsschutzgesetz für den Standort Flughafen Frankfurt trifft. Ziele sind vor allem die Sicherung des ordnungsgemäßen und sicheren Flughafenbetriebs sowie der Schutz der Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Verantwortung, die Fraport für die Arbeitssicherheit übernimmt, wurde in der Vergangenheit auch im Umgang mit Zeitarbeitern deutlich. Sie sind beim Thema Arbeitssicherheit den fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichgestellt und durchlaufen bei Fraport eine qualifizierte Einarbeitungsphase. Im Rahmen des Gemeinschaftsbetriebs der Fraport, der FraGround und der Fraport Vorfeldkontrolle übernahm der Bereich Arbeitsschutz der Fraport-Muttergesellschaft (VA4) die Beratung der FraGround- und Fraport Vorfeldkontroll-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter und stellt damit ein einheitliches Beratungsniveau im Arbeits- und Gesundheitsschutz sicher.

Unsere Sicherheitskonzepte entwickeln wir auf Basis einer systematischen Beurteilung möglicher Gefährdungen kontinuierlich weiter. Neben der technischen Sicherung der Arbeitsplätze spielen das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Eigenverantwortung dabei eine wichtige Rolle. Deshalb führt Fraport regelmäßig Sicherheitsschulungen durch. Für Mitarbeiter auf dem Vorfeld wurde das im Jahr 2013 begonnene Fahrsicherheitstraining mit Blick auf spezifische Unfallrisiken fortgeführt. Ein weiteres Veranstaltungsangebot für diesen Personenkreis stellten die angebotenen Blitzschutzseminare dar. Dort konnten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über elektrostatische Entladungen, Gefahren durch Gewitter und entsprechende Schutzmaßnahmen informieren. Die jährlich stattfindende Jahreshauptversammlung für Sicherheitsbeauftragte hatte 2017 das Schwerpunktthema „Verkehrssicherheit/Punktekatalog“.

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

Die Effektivität der Arbeitssicherheitsmaßnahmen misst Fraport unter anderem anhand der Anzahl der Arbeitsunfälle. Ziel ist, die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle pro Jahr stetig zu senken und bis zum Jahr 2020 im Konzern eine „1.000-Mann-Quote“ (Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Verhältnis zu 1.000 Beschäftigten) mit einem Wert unter 25 zu erreichen. Während die

Gesamtunfälle deutlich rückläufig waren (–136 Unfälle), ereigneten sich im Berichtsjahr 554 meldepflichtige Arbeitsunfälle, was einer Steigerung um 34 meldepflichtige Arbeitsunfälle entspricht (im Vorjahr 520). Bezogen auf die Konzern-Gesamtbeschäftigten ergibt sich eine 1.000-Mann-Quote von 25,5 (im Vorjahr 24,3). Das Ziel für die 1.000-Mann-Quote der Fraport AG ist ein Wert von unter 20. Sie betrug 2017 22,8 (im Vorjahr 21,9, aufgrund von Nachmeldungen können sich Änderungen an den berichteten Vorjahreswerten ergeben). Insbesondere im Strategischen Geschäftsbereich Bodenverkehrsdienste ereigneten sich zu Beginn des Geschäftsjahres 2017 witterungsbedingt mehr Unfälle als im Vorjahr.

Die Rahmenbedingungen für die Gesundheit der Beschäftigten am Flughafen Frankfurt positiv gestalten – das ist der klare Auftrag für alle betrieblichen Akteure im Gesundheitsschutz. Koordiniert und konzipiert wird dies durch das Fraport-Gesundheitsmanagement (FGM). Mit innovativen Konzepten und Instrumenten (siehe „Maßnahmen Gesundheitsmanagement“ auf www.fraport.de/verantwortung im Bereich Publikationen/Nachhaltigkeitsberichte) wird dabei eine Begrenzung oder Umkehr der wegen vielfältiger Einflussfaktoren grundsätzlich steigenden Tendenz der Krankenquote angestrebt. Die Angebote stehen den Beschäftigten der Fraport AG und teilweise ihren Familienmitgliedern offen.

Das mehrfach ausgezeichnete betriebliche Gesundheitsmanagement der Fraport AG initiiert vielfältige gesundheitsfördernde Aktionen und Maßnahmen mit verschiedenen Schwerpunkten. 2017 wurde beispielsweise durch die Kooperation mit Fitnessstudios ein wohnortnahes Training für die Beschäftigten ermöglicht. Wer regelmäßig trainiert, wird mit einem Zuschuss zum Mitgliedsbeitrag belohnt. Für 2018 sind für alle Beschäftigten in Deutschland die Überreichung einer „Fitbox“ mit Anregungen zur Stärkung der eigenen Gesundheit, eine Dankesaktion für Beschäftigte ohne Fehlzeiten sowie die Erweiterung der betrieblichen Krankenzusatzversicherung geplant. Organisatorisch ist das Gesundheitsmanagement als Stabsstelle mit entsprechenden Ressourcen dem Vorstand Arbeitsdirektor zugeordnet.

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

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

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

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

G4-LA5 In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Beschäftigte

Die Beschäftigten der Fraport AG haben im Bereich der Arbeits- und Verkehrssicherheit die Möglichkeit, sich in Unternehmensprozesse einzubringen. Fraport betreibt in Frankfurt unterschiedliche, zum Teil paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzte Ausschüsse zu den Handlungsfeldern Arbeitsschutz und Verkehrssicherheit.

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) von Fraport befasst sich mit den operativen Fragen des Arbeitsschutzes in der Muttergesellschaft. Zu den ständigen Mitgliedern gehören Repräsentanten der Schwerbehindertenvertretung und Mitglieder des Betriebsrats, die leitende Betriebsärztin, die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Personalleiter für den Bereich Bodenverkehrsdienste und fünf ausgewählte Sicherheitsbeauftragte aus den Unternehmensbereichen. Zu spezifischen Fragen im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz werden im Einzelfall Experten von technischen Fachabteilungen und Sachkundige aus betroffenen Bereichen hinzugezogen. 2017 kam das Gremium viermal unter dem Vorsitz des Arbeitsdirektors zusammen. Auch im Konzern ist Fraport aktiv dabei, die Themenfelder rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz weiterzuentwickeln.

So wurde bereits im Jahr 2012 der Konzern-Arbeitsschutzausschuss (K-ASA) eingeführt. Aufgabe dieses Gremiums ist es, konzernweite Grundsatzentscheidungen zur Vereinheitlichung im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu treffen. So wurden hier beispielsweise die übergeordneten Arbeitsschutzziele für den Konzern abgestimmt. Feste Mitglieder sind die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, die leitende Betriebsärztin, die Konzernschwerbehindertenvertretung und der Konzernbetriebsrat sowie alle Geschäftsführungen der Mehrheitsbeteiligungen am Standort Frankfurt. Im Jahr 2017 traf sich der K-ASA zweimal. Dabei hatte ebenfalls der Arbeitsdirektor den Vorsitz.

Als weiteres Gremium betreibt Fraport einen Verkehrssicherheitsausschuss, der mindestens einmal monatlich zusammenkommt. Der Verkehrssicherheitsausschuss befasst sich im Betriebs- und Vorfeldbereich mit der Erhöhung der Verkehrssicherheit. Hierzu werden je nach Bedarf Vertreter der Fachabteilungen hinzugezogen. Das Gremium analysiert gemeldete Unfallereignisse oder spezielle Verkehrsproblematiken und richtet im Rahmen gutachterlicher Stellungnahmen Empfehlungen zur Verbesserung der jeweiligen Situation an die Unternehmensleitung.

Eine Übersicht des Anteils der in Arbeitsschutzausschüssen vertretenen Mitarbeiter befindet sich unter [G4-LA5 In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Beschäftigte](#), S. 22.

G4-LA6 Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle

Eine Auflistung der Unfälle, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheiten befindet sich unter [G4-LA6](#), S. 23.

Die Erfassung, Untersuchung und Auswertung von Arbeitsunfällen erfolgt gemäß dem Deutschen Arbeitssicherheitsgesetz.

Eine Aufteilung der Kennzahlen nach Regionen erfolgte erstmals mit dem GRI-Bericht 2016.

G4-LA7 Arbeitnehmer mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung

Es gibt keine Arbeiterinnen und Arbeiter, die in betriebliche Tätigkeiten involviert sind, bei denen das Risiko besonders hoch ist, an einer bestimmten Krankheit zu erkranken oder bei denen viele Krankheitsfälle auftreten. Durch Organisation, Ausstattung, arbeitssicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Untersuchungen werden alle Maßnahmen für Schutz und Prävention getroffen.

Wesentlicher Aspekt: Aus und Weiterbildung – Managementansatz

Personalentwicklung

Vor dem Hintergrund wachsender Herausforderungen, wie der internationalen Konkurrenz in der Luftverkehrsbranche sowie den Erwartungen unserer Passagiere und Airlines und stetiger Ertragsorientierung, ist es das Ziel, die persönlichen, fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen unserer Beschäftigten zu fördern. So können wir die hohe Qualität unserer Leistungen gewährleisten und auch langfristig attraktive Arbeitsplätze sichern.

Unseren Beschäftigten stellen wir deshalb ein vielfältiges Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Indem wir sie fördern und systematisch auf die Übernahme verantwortungsvoller Positionen im Unternehmen vorbereiten, sorgen wir dafür, dass leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Fraport-Zukunft mitgestalten können.

Lebensbegleitendes Lernen gewinnt dabei zunehmend an Bedeutung. Es dient dazu, fachliche Kompetenzen stetig anzupassen und zu erweitern und so die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und auszubauen. Über verschiedene Qualifizierungsprogramme ermöglicht es die Fraport AG ihren Beschäftigten, sich kontinuierlich weiterzubilden.

Die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten kontinuierlich zu entwickeln, ist heute wesentlicher Bestandteil privaten und beruflichen Lebens. Die persönliche Lern- und Entwicklungsbereitschaft fördern wir als Unternehmen durch eine breite Palette an Trainings- und Qualifizierungsprogrammen in den Themenfeldern Sprachen, IT, Management und Führung, Kommunikation und fachlicher Weiterbildung. Durch individuelle Coachings unterstützen wir Beschäftigte, die eigene Fach- und Führungsrolle professionell wahrzunehmen. Mit neuen Lernformaten führen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schrittweise an die Herausforderungen und Möglichkeiten der Digitalisierung heran.

Die Wünsche von Beschäftigten in Bezug auf die eigene persönliche Entwicklung innerhalb des Unternehmens nehmen wir ernst. Kontinuierliches Lernen und gegenseitiges Vertrauen prägen unsere Führungsarbeit. Wir versuchen, individuelle Weiterentwicklungsmaßnahmen zu ermöglichen – die Unternehmensziele immer im Blick. Für die Führung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen wir Kreativität, Offenheit, Fairness und Interesse am einzelnen Menschen voraus. Nur so ergeben sich die idealen Rahmenbedingungen für einen vertrauensvollen Umgang miteinander und ein motivierendes Arbeitsklima.

Spezielle Zielgruppen und benannte Talente fördern wir durch längerfristige Entwicklungsprogramme, zum Beispiel den internen „Take Off Pool“, und durch verschiedene Mentoring-Programme in Kooperation mit anderen Unternehmen und Hochschulen.

Wir ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesetzlich anerkannte Fortbildungsmaßnahmen, zum Beispiel zu Fachwirten, Technikern und Meistern, und postgraduale Studiengänge an staatlichen Fachhochschulen. In vielen Fällen fördern wir auch berufsbegleitende MBA-Studiengänge im Interesse des Unternehmens durch Stipendien.

Siehe auch <http://www.fraport.de/de/unternehmen/karriere/fraport-als-arbeitgeber/personalentwicklung.html>

Die oben beschriebenen Maßnahmen zur Personalentwicklung beziehen sich auf die Fraport-Muttergesellschaft. Offenes Seminarangebot und Talentmanagement wird auch Konzern-Gesellschaften am Standort Frankfurt angeboten. Auslandsbeteiligungen werden punktuell und anlassbezogen unterstützt.

Ausbildung

Die Berufsausbildung hat in unserem Unternehmen eine fast fünfzigjährige Tradition. Als einer der größten Ausbildungsbetriebe in der Region bietet Fraport jährlich mindestens 110 jungen Menschen eine Chance für den Berufseinstieg in einem von insgesamt

über dreißig Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen. Hinzu kommen zwei Sonderprogramme zur Qualifizierung junger Berufsanfänger („Startklar“ und „BIFF“).

Grundsätzlich orientiert sich das Ausbildungsangebot an den Bedarfen der Unternehmensbereiche und der Konzern-Gesellschaften. Das Angebot wird ständig weiterentwickelt. Die Berufsausbildung leistet so einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des mittelfristigen Bedarfs an qualifizierten Nachwuchskräften und trägt damit auch zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit von Fraport bei.

Die Herausforderungen im Bereich der beruflichen Bildung werden weiter steigen. Der Rückgang der Schulentlassenen im Zeitraum 2010 bis 2025 sowie der ungebrochene Trend zur Aufnahme eines Studiums erfordern insbesondere bei der Gewinnung grundsätzlich geeigneter Schülerinnen und Schüler für unsere technischen Ausbildungsberufe weitere Anstrengungen und innovative Wege. Auch die Bindung ausgebildeter junger Menschen an das Unternehmen bekommt einen immer höheren Stellenwert. Auch deshalb hat der Vorstand unseres Unternehmens im Herbst 2017 beschlossen, die Ausgebildeten in technischen Ausbildungsberufen bei fachlicher und persönlicher Eignung unbefristet zu übernehmen.

Die Integration von Geflüchteten in Gesellschaft und Beruf bleibt eine zentrale Herausforderung der nächsten Jahre. Mit dem von unserem Unternehmen initiierten gemeinsamen Qualifizierungsprojekt Frankfurter Unternehmen und weiterer Institutionen zur beruflichen Integration junger Flüchtlinge („BIFF“) leisten wir einen wichtigen qualifikatorischen Beitrag und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung. Das Programm dient der Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung, der Verbesserung der Sprachkenntnisse und beinhaltet auch die Vermittlung grundsätzlicher Werte unseres Gesellschaftssystems als wesentlichem Baustein für die Integration in Arbeit und Gesellschaft. Wir wissen, dass wir erst am Anfang eines zeit- und ressourcen-aufwendigen Wegs stehen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt eine weitere große Herausforderung dar und betrifft zwangsläufig alle Ausbildungs-Aktivitäten. Eingebettet in ein Projekt befassen wir uns mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Berufsausbildung, aber auch mit den damit verbundenen Chancen und Risiken sowie dem damit einhergehenden Veränderungsdruck auf Unternehmen und Beschäftigte.

Berufsausbildung hat nach unserem Selbstverständnis einen über die fachliche Qualifizierung hinausgehenden allgemeinen Bildungsauftrag zu erfüllen. Im Rahmen der beruflichen Erstausbildung wollen wir deshalb weiterhin das Verständnis der jungen Menschen für die Grundwerte unserer Demokratie stärken und damit deren berufsübergreifende Kompetenzen fördern. Die Evaluierung unserer bisherigen Aktivitäten zur politischen Bildung haben wir abgeschlossen und gehen davon aus, dass wir im Laufe des Jahres 2018 mit der Umsetzung des modifizierten Konzepts beginnen können.

Siehe auch <https://www.fraport.de/de/unternehmen/karriere/schueler/moeglichkeiten/ausbildung.html>.

G4-LA9 Aus- und Weiterbildungszeit pro Beschäftigte

Siehe G4-LA9 Aus- und Weiterbildungszeit pro Beschäftigte, S. 24.

G4-LA11 Anteil Beschäftigte mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung

Siehe G4-LA11 Anteil Beschäftigte mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung, S. 24.

Wesentlicher Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit – Managementansatz

Als weltoffenes, international ausgerichtetes Unternehmen weiß Fraport die Vielfalt seiner Beschäftigten zu schätzen. Vielfalt bereichert die Zusammenarbeit und fördert Innovation und Kreativität. Deshalb ist Vielfalt, englisch „Diversity“, für Fraport ein

strategisches Thema, das der Konzern im Rahmen seines Diversity-Managements systematisch angeht. Wir respektieren und fördern persönliche Unterschiedlichkeit und legen Wert darauf, dass sich dies im Umgang miteinander widerspiegelt. In der Konzernbetriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten, Vielfalt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ wurden die hierfür maßgeblichen Grundsätze wie Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit festgelegt. Organisatorisch ist die Beauftragung für Diversity als Stab dem Vorstand Arbeitsdirektor zugeordnet.

Konzeptionelle Ziele des Fraport-Diversity-Managements wie Wertschätzung von Vielfalt sind im täglichen Miteinander erlebbar. Vielfalt wird als Bereicherung empfunden. Die vielfältigen Kompetenzen und Potenziale der Belegschaft sind im Unternehmen bekannt und werden aktiv genutzt. Alle bei Fraport sind Diversity-kompetent und handeln Diversity-bewusst. Dazu gehört, dass Führungskräfte das Thema Diversity-Management aktiv unterstützen. Sie sind Vorbilder für den Umgang mit Vielfalt. Die Gestaltung von Arbeit und Arbeitsbedingungen berücksichtigt die Bedürfnisse einer vielfältigen Belegschaft. Dazu gehört, dass die relevanten Personalprozesse Diversity-bezogene Zielsetzungen fördern und die Chancengleichheit sicherstellen.

Den Anteil von **Frauen in Führungsfunktionen** zu erhöhen, ist für Fraport ein wichtiges Ziel, das der Konzern im Rahmen seines Diversity-Managements systematisch angeht. Bis 2021 gilt es, den Anteil von Frauen in Führung auf den zwei Ebenen unterhalb des Vorstands in Deutschland um 30 Prozent zu erhöhen. Das entspricht auch der Zielsetzung des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Fraport respektiert die lokalen Gegebenheiten und erlegt den Konzerngesellschaften im Ausland keine vergleichbaren verbindlichen Zielgrößen auf.

Fraport steht für Vielfalt. Dies lässt sich besonders gut beim Blick auf die Vielfalt der Passagiere, Gäste und Beschäftigten am Flughafen ablesen. Nicht nur die Vielzahl an Nationen, die sich am Flughafen begegnen, ist bemerkenswert, auch die religiösen und kulturellen Hintergründe der Menschen, die die Flughafen-Terminals nutzen und am Flughafen beschäftigt sind, gibt es an kaum einem anderen Ort in dieser Ausprägung. Eine Vielzahl von Andachts- und Gebetsräumen wird sowohl von Passagieren und Gästen des Flughafens wie von Beschäftigten genutzt. Fluggäste finden ein solch breites Angebot an keinem anderen Flughafen der Welt. Beschäftigte sind dankbar, dass in der Nähe des Arbeitsplatzes Möglichkeiten für Gebet, Besinnung und Einkehr bestehen.

Wenn viele Menschen reisen, entstehen auch Situationen, in denen Hilfe notwendig wird. **Der kirchliche Sozialdienst** für Passagiere am Flughafen Frankfurt unterstützt Reisende, die in Schwierigkeiten geraten sind. Gründe hierfür sind vielfältig. So kann es sein, dass ein Visum ausgelaufen ist, dass Dokumente oder Geld gestohlen wurden und Passagiere am Flughafen stranden. Es gibt auch Reisende, die psychisch angeschlagen sind und sich dann hilfeschend an den Sozialdienst wenden. Fraport unterstützt die Aktivitäten der Einrichtung der Diakonie finanziell und personell.

Aktivitäten des Diversity-Managements 2017 (Auswahl):

Ein Schwerpunkt des Diversity-Managements lag im Berichtsjahr in der **Abstimmung der konzeptionellen Ziele**, die Fraport an ein erfolgreiches Diversity-Management knüpft. Mit Beginn des kommenden Jahres werden die definierten Ziele umfassend kommuniziert. Unter Berücksichtigung bereichsspezifischer Anforderungen sollen sie in unsere vielfältigen Arbeitswelten hineinwirken.

Zur **Weiterentwicklung der Vereinbarkeitskultur** fanden 2017 zahlreiche Workshops mit Führungskräften, Personalleitungen, Personalreferentinnen und Personalreferenten statt. Ein Austausch thematisierte den Nutzen und bestehende Hürden im Umgang mit „Telearbeit“.

Eine Konferenz mit dem Titel „**Perfekt abgestimmt – Führungskräfte zwischen Karriere und Familie**“ fand im November 2017 statt.

Das **Fraport-Väternetzwerk** hat auch 2017 Workshops und Veranstaltungen durchgeführt, um Vätern eine Orientierung in der sich verändernden Gesellschaft zu geben.

Auch für Menschen, die sich nicht den drei monotheistischen Religionen zugehörig fühlen, gibt es Angebote. In 2017 eröffnete Fraport im Terminal 1 einen „Raum der Stille“, der Gäste in einen Ruheraum ohne religiöse Symbolik einlädt.

Religiöse Feste und Traditionen werden ebenso gewürdigt. So bot Fraport sowohl Flugreisenden wie Beschäftigten auch 2017 wieder ein dreißigtägiges Fastenbrechen am Flughafen an, bei dem im Rahmen des sogenannten „Iftar“ Speisen und Getränke kostenfrei gereicht wurden. Die Inanspruchnahme solcher Angebote ist in den letzten Jahren stetig gewachsen.

Im November 2017 fand zum bereits siebzehnten Mal das Fest der „Abrahamischen Religionen“ statt. Diese interreligiöse Feier genießt einen hohen Stellenwert in der Flughafen-Community, bei lokaler Politik und Nachbargemeinden des Flughafens.

Seit 2017 ist eine Sozialarbeiterin der Diakonie Frankfurt am Flughafen beschäftigt und kümmert sich gezielt um Wohnsitzlose, die sich am Flughafen Frankfurt aufhalten. Die **aufsuchende Sozialarbeit** versucht, diesen Menschen zu helfen und ihnen die Rückkehr zum normalen Leben zu ermöglichen. Aufgrund des großen Erfolgs und der allseitigen Wertschätzung für diese Maßnahme hat der Vorstand 2018 beschlossen, die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle bei der Diakonie für zunächst zwei Jahre zu finanzieren.

Weitere Informationen zum Thema Diversity finden Sie im Internet unter <http://www.fraport.de/de/karriere/fraport-als-arbeitgeber/diversity.html> und im Bericht „2017 Kompakt“, S. 58 f.

G4-LA12 Zusammensetzung Beschäftigte

Siehe [G4-LA12 Zusammensetzung Beschäftigte](#), S. 25 f.

Wesentlicher Aspekt: Gleiche Bezahlung für Frauen und Männer – Managementansatz

Als international ausgerichtetes Unternehmen fördert Fraport die Vielfalt in seiner Belegschaft und handelt nach dem Prinzip der Gleichheit und lehnt jede Form der Diskriminierung ab (siehe Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fraport AG unter <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/unternehmensfuehrung/compliance.html>).

Gemäß den üblichen Strukturen von Tarifverträgen, insbesondere auch verankert im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, werden bei der Bewertung von Tätigkeiten keine geschlechterspezifischen Kriterien herangezogen, sondern Kriterien wie zum Beispiel Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung, Schwierigkeit der Tätigkeit oder Führungsverantwortung. Dabei wird ausschließlich der Arbeitsplatz bewertet, nicht die Person, die ihn besetzt. Außerdem erfolgt die Bewertung einer Stelle in der Regel bevor diese Stelle ausgeschrieben wird.

Siehe [G4-LA13 Verhältnis des Grundgehalts von Männern und Frauen](#), S. 80.

Siehe [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S. 43 ff.

G4-LA13 Verhältnis des Grundgehalts von Männern und Frauen

Als wesentlicher Geschäftsstandort wird der Flughafen Frankfurt definiert, da rund 89 Prozent der Konzern-Beschäftigten auf diesen Standort entfallen.

Zur Überprüfung der tatsächlichen Gehaltsdaten von weiblichen und männlichen Beschäftigten erfolgte im Jahr 2013 eine Teilnahme an der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geforderten Logib-D-Beratung.

Nach Erhebung und Analyse der Strukturdaten wurde der Fraport AG (Fraport-Muttergesellschaft) zu Beginn des Jahres 2014 attestiert, dass das Unternehmen die Entgeltgleichheit zu einem strategisch herausragenden Thema gemacht hat und eine Vorbildfunktion einnimmt.

Darüber hinaus ist 2017 das sogenannte „Entgelttransparenzgesetz“ in Deutschland in Kraft getreten. Dieses Gesetz fördert die Transparenz von Entgelten und Entgeltregelungen. Eine wichtige Rolle kommt dabei der Stärkung von Tarifbindung und Sozialpartnerschaft zu. Das Gesetz sieht ab 2018 einen Auskunftsanspruch vor, mittels dessen sich Beschäftigte über den statistischen Entgelt-Median der Beschäftigten des anderen Geschlechts aus ihrer Entgeltgruppe informieren können.

Relevanter Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken

G4-LA16 Formelle Beschwerden bezüglich Auswirkungen auf Arbeitspraktiken

Im Berichtszeitraum erhielt Fraport AG keine Beschwerden von Beschäftigten oder von Lieferanten im Zusammenhang mit Arbeitspraktiken.

Menschenrechte

Allgemeiner Managementansatz HR

Im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung haben wir uns zur Einhaltung international anerkannter Verhaltensstandards, wie sie in den Prinzipien des UN Global Compact, der OECD-Leitsätze und der ILO-Kernarbeitsnormen aufgeführt sind, verpflichtet. Um sie noch stärker im Unternehmen zu verankern, hat Fraport Anfang 2013 zwei eigene Verhaltenskodizes veröffentlicht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lieferanten auf die Einhaltung dieser grundlegenden Prinzipien verpflichten. Das Dach für alle Selbstverpflichtungen und themenspezifischen Kodizes des Konzerns bildet die Fraport-Policy (siehe <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/unternehmensfuehrung/compliance.html>).

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

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

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

Fraport unterstützt nach Möglichkeit die Polizei bei der Verfolgung und Bekämpfung von internationalem Menschenhandel, zum Beispiel am Flughafen Frankfurt, durch die Aushändigung von Videomaterial in bestimmten begründeten Fällen (siehe Relevanter Aspekt: Sicherheitspraktiken, S. 85).

Eine Grundlage unseres Umgangs mit den Beschäftigten ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Alle Führungskräfte der Ebenen 1 – 4 sowie die Beschäftigten der Personalserviceleistungen werden regelmäßig im Hinblick auf dieses Gesetz geschult. Um den gestiegenen Compliance-Anforderungen gerecht werden zu können, hat Fraport seit 2012 spezielle E-Learning-Kurse entwickelt, mit deren Einführung im Februar 2013 begonnen wurde. Sie sollen die positive Fraport-Wertekultur sowie unsere Beschäftigten in ihrem korrekten Verhalten unterstützen und über die Vielfalt von Themen im Compliance-Bereich informieren.

Ziele und Maßnahmen finden Sie in „Unser Programm“ in „2017 Kompakt“, S. 36 ff. Informationen zur organisatorischen Verantwortung, zu Monitoring und Nachverfolgung sowie zu zentralen Chancen und Risiken werden unter [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#) aufgeführt, S. 43 ff.

Über die zuvor genannten organisatorischen Konzepte zur Identifikation und Meldung von Auffälligkeiten ist sichergestellt, dass der Vorstand unmittelbare Kenntnis über Fälle von Menschenrechtsverletzungen erlangt.

Siehe auch Beschäftigte in „2017 Kompakt“, S. 57 ff., Unser Konzern, S. 20 ff.

Wesentlicher Aspekt: Investitionen – Managementansatz

Konzernweit zielt Fraport darauf, am Wachstum des Luftverkehrsmarkts zu partizipieren. Durch die Umsetzung von Investitionen hat Fraport in den vergangenen Jahren seine Kapazitäten am Standort Frankfurt und darüber hinaus deutlich gesteigert. Als wesentlicher Geschäftsstandort wird der Flughafen Frankfurt definiert. Deutschland – und hier nahezu ausschließlich der Flughafen Frankfurt – war mit einem Anteil von 66,0 Prozent am Konzern-Ergebnis auch im vergangenen Geschäftsjahr der bedeutendste Standort des Fraport-Konzerns.

Maßgebliche Faktoren für die Auswahl unserer Zulieferer sind unter anderem die Vergabegrundsätze auf Basis von § 97 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) der Bundesrepublik Deutschland.

Maßgebliche Faktoren für die Auswahl der Zulieferer sind unter anderem die folgenden Vergabegrundsätze auf Basis § 97 GWB:

- > Wettbewerbsgrundsatz (möglichst vielen Bietern ist in einem formalisierten Verfahren die Gelegenheit zu geben, ihre Leistung anzubieten)
- > Transparenzgrundsatz (allen Bietern sind die gleichen Informationen zur Verfügung zu stellen; in einem laufenden Vergabeverfahren darf die gewählte Verfahrensart nicht geändert werden)
- > Gleichheitsgrundsatz/Diskriminierungsverbot (alle Bieter sind gleichzubehandeln)
- > Gebot der Losvergabe (umfangreiche Aufträge sollen in einzelne Fach- und Teillöse aufgeteilt werden, um kleinen und mittleren Unternehmen die Möglichkeit zu eröffnen, sich im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit zu bewerben)
- > Gebot der Wirtschaftlichkeit (der Zuschlag ist auf das wirtschaftlichste Angebot zu erteilen)

Generell gewährleistet die Fraport AG bei der Ausschreibung von Leistungen die Anwendung nationaler und internationaler Gesetze und Übereinkommen. Dies wird bei Vertragsabschluss nochmals rechtsverbindlich bestätigt.

Seit Beginn 2013 haben wir dies um einen Verhaltenskodex für Lieferanten der Fraport AG ergänzt, dessen Einhaltung wir von unseren Zulieferern erwarten. Er basiert auf den Prinzipien des UN Global Compact und ist Bestandteil aller Ausschreibungen und Verträge (siehe <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/unternehmensfuehrung/compliance.html>).

Der Lieferantenkodex der Fraport AG wurde in wesentlichen Teilen im Jahr 2016 überarbeitet. Für eine erfolgreiche und nachhaltige Geschäftstätigkeit ist es notwendig, Geschäftspartner und Lieferanten sorgfältig auszuwählen. Unsere Geschäftspartner und Lieferanten verpflichten wir mit dem Lieferantenkodex, Recht und Gesetz im Allgemeinen und unsere Antikorruptionsgrundsätze im Besonderen einzuhalten. Sie müssen sich auch verpflichten, sich für die Beachtung dieser Grundsätze bei ihren eigenen Lieferanten einzusetzen. Der Lieferantenkodex enthält zusätzlich noch die Aspekte Umwelt- und Klimaschutz. Bestandteil des Lieferantenkodexes ist eine Antikorruptionsklausel, die schwere Verfehlungen (strafbare Handlungen) definiert. Ein Verstoß hiergegen kann zur Kündigung der Geschäftsbeziehung führen. Ebenso drohen bei Kartellverstößen und schweren Verfehlungen eine Vertragsstrafe und ein pauschalierter Schadenersatzanspruch.

Für das Projekt Ausbau Süd (PAS) wurde eine spezifische Compliance-Geschäftspartnerprüfung etabliert. Ziel ist, mittels einer spezifischen Geschäftspartnerprüfung Compliance-Risiken (zum Beispiel Korruption, Preisabsprachen, Betrug) zu minimieren und potenzielle Interessenskonflikte aufzudecken. Der in 2016 etablierte Prozess sieht ein mehrstufiges, risikobasiertes Vorgehen vor, bei dem auch Integritätschecks durch externe Dienstleister vorgenommen werden. Der Prozess wurde in der Flughafen Ausbau Süd (FAS) GmbH, die zum 1. Januar 2017 den operativen Betrieb aufgenommen hat, weitergeführt.

Außerdem wurde 2015 im Bereich Akquisitionen und Beteiligungen (BET) eine Compliance-Due Diligence als Regelprozess eingeführt, sodass wesentliche Compliance-Aspekte, wie zum Beispiel die Compliance-Geschäftspartnerprüfung bei jedem Investitionsvorhaben und bei Consultingleistungen berücksichtigt werden (siehe [G4-HR1](#), S. 83).

Siehe auch [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S.43 ff.

[G4-HR1 Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln](#)

Im Geschäftsjahr 2017 konnte eine signifikante Investitionsvereinbarung zum Abschluss gebracht werden. Mit einem Gebot in Höhe von rund 1.500 Millionen Reais für den Flughafen Fortaleza und rund 400 Millionen Reais für den Flughafen Porto Alegre (real, ohne Inflationsanpassung) erhielt Fraport in 2017 den Zuschlag für den Betrieb dieser beiden Flughäfen. Dieses Gebot, das insgesamt etwa 500 Millionen Euro entspricht, setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen wie zum Beispiel einer fixen Initialzahlung sowie einer im Folgenden zu entrichteten fixen und umsatzabhängigen Konzessionsabgabe zusammen. Mit Unterzeichnung des Konzessionsvertrags obliegt es den Konzessionsgesellschaften nun, diverse Baumaßnahmen an beiden Standorten zu erbringen.

Generell wird bei der Ausschreibung von Leistungen gewährleistet, dass nationale und internationale Gesetze und Übereinkommen Anwendung finden. Dies wird bei Vertragsabschluss nochmals rechtsverbindlich bestätigt.

Fraport stellt sich seiner Verantwortung in der Lieferkette und erwartet dies auch von seinen Lieferanten und Dienstleistern. Unsere Geschäftspartner und Lieferanten verpflichten wir mit dem Lieferantenkodex, Recht und Gesetz im Allgemeinen und unsere Antikorruptionsgrundsätze im Besonderen einzuhalten. Sie müssen sich auch verpflichten, sich für die Beachtung dieser Grundsätze bei ihren eigenen Lieferanten einzusetzen. Der Lieferantenkodex enthält zusätzlich noch die Aspekte des UN Global Compact, Umwelt- und Klimaschutz (siehe <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/unternehmensfuehrung/compliance.html>).

2015 wurde im Bereich Akquisitionen und Beteiligungen (BET) eine Compliance-Due Diligence als Regelprozess eingeführt, sodass wesentliche Compliance-Aspekte, wie zum Beispiel die Compliance-Geschäftspartnerprüfung bei jedem Investitionsvorhaben und bei Consultingleistungen berücksichtigt werden. Durch die Verpflichtung zur Übernahme der Konzern-CMS-Richtlinie für alle vollkonsolidierten Beteiligungsgesellschaften ist zudem sichergestellt, dass die Fraport-Standards für das Compliance-Management-System in den betroffenen Beteiligungsgesellschaften umgesetzt werden.

Wesentlicher Aspekt: Gleichbehandlung – Managementansatz

Als weltoffenes, international ausgerichtetes Unternehmen weiß Fraport die Vielfalt seiner Beschäftigten zu schätzen. Vielfalt bereichert die Zusammenarbeit und befördert Innovation und Kreativität. Deshalb ist Vielfalt, englisch „Diversity“, für Fraport ein strategisches Thema, das der Konzern im Rahmen seines Diversity-Managements systematisch angeht. Wir respektieren und fördern persönliche Unterschiedlichkeit und legen Wert darauf, dass sich dies im Umgang miteinander widerspiegelt. In der Konzernbetriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten, Vielfalt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ wurden die hierfür maßgeblichen Grundsätze wie Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit für den Fraport-Konzern konkretisiert.

Mehr zu Diversity bei Fraport unter <https://www.fraport.de/de/unternehmen/karriere/fraport-als-arbeitgeber/Diversity.html>.

G4-HR3 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum erfolgten keine Klagen mit Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Wesentlicher Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen – Managementansatz

Fraport achtet das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Tarifverhandlungen im Rahmen der nationalen Regelungen. Darüber hinaus bekennen wir uns zu offener und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit demokratisch legitimierten Arbeitnehmersvertretungen mit dem Ziel eines fairen Interessenausgleichs. Im Fraport-Konzern sind 95,8 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kollektivvereinbarungen erfasst.

Siehe [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S. 43 ff.

G4-HR4 Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen

Im Berichtszeitraum wird bei keiner Geschäftstätigkeit und keinem wesentlichen Lieferant davon ausgegangen, dass die freie Ausübung der Rechte der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gefährdet ist.

Über unsere Verhaltenskodizes verpflichten wir sowohl unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch sämtliche Lieferanten und Dienstleister des Konzerns auf diese Standards (siehe <https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/unternehmensfuehrung/compliance.html>).

Lieferanten aus Ländern mit einem erhöhten Risiko („countries of concern“) werden gesondert geprüft. 2017 haben wir keinerlei Aufträge an Unternehmen in sogenannten „countries of concern“ vergeben.

98 Prozent des Auftragsvolumens 2017 betrafen Lieferanten und Dienstleister mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland, 1,0 Prozent wurden innerhalb der EU beauftragt, die übrigen 1,0 Prozent in Ländern wie den USA und der Schweiz. In diesen Ländern gelten ähnliche Rechtsgrundsätze und Normen.

Siehe auch [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S. 43 ff.

Relevanter Aspekt: Kinderarbeit

G4-HR5 Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit

Im Berichtszeitraum wird bei keiner Geschäftstätigkeit und keinem wesentlichen Lieferant davon ausgegangen, dass ein erhebliches Risiko für Fälle von Kinderarbeit besteht.

Der Fraport-Konzern setzt sich für die Abschaffung von Kinderarbeit ein. Innerhalb des Konzerns wird die Achtung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung im Einklang mit den jeweiligen nationalen Bestimmungen gewährleistet. An allen Konzernstandorten hat sich Fraport zur Einhaltung der wichtigsten, international anerkannten Verhaltenskodizes – den Prinzipien des UN Global Compacts, den OECD-Leitsätzen und den ILO-Kernarbeitsnormen – verpflichtet. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die international anerkannten Standards in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung in unsere Prozesse zu integrieren (siehe [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S. 43 ff.).

98 Prozent des Auftragsvolumens der Muttergesellschaft stammen 2017 von Lieferanten und Dienstleistern mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland, 1,0 Prozent aus innerhalb der EU und 1,0 Prozent aus Ländern wie den USA und der Schweiz. In diesen Ländern gelten diesbezüglich ähnliche Rechtsgrundsätze und Normen.

Relevanter Aspekt: Zwangs- oder Pflichtarbeit

[G4-HR6 Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit](#)

Im Berichtszeitraum wird bei keiner Geschäftstätigkeit und keinem wesentlichen Lieferant davon ausgegangen, dass ein erhebliches Risiko für Fälle von Zwangsarbeit besteht.

98 Prozent des Auftragsvolumens 2017 stammen von Lieferanten und Dienstleistern mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland, 1,0 Prozent aus innerhalb der EU und 1,0 Prozent aus Ländern wie den USA und der Schweiz. In diesen Ländern gelten ähnliche Rechtsgrundsätze und Normen.

Der Fraport-Konzern lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit ab und hat sich der Einhaltung der wichtigsten, international anerkannten Verhaltenskodizes – den Prinzipien des UN Global Compacts, den OECD-Leitsätzen und den ILO-Kernarbeitsnormen – verpflichtet. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die international anerkannten Standards in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung in unsere Prozesse zu integrieren (siehe [G4-56 Werte, Grundsätze, Verhaltensstandards](#), S. 43 ff.).

Die grundsätzliche Zuständigkeit bei der Bekämpfung von Menschenhandel beziehungsweise Schleusung liegt bei der Bundespolizei. Fraport unterstützt hier im Rahmen der Möglichkeiten, indem sie zum Beispiel entsprechende Videoauswertungen unter Einhaltung der rechtlichen Beschränkungen zugänglich macht. Erkenntnisse über sicherheitsrelevante Sachverhalte werden in Meetings ausgetauscht, damit alle im Bereich Sicherheit tätigen Organisationen und Behörden sich gegenseitig unterstützen. Vor dem Austausch von Daten werden die jeweiligen Datenschutzbeauftragten um entsprechende Prüfung und Zustimmung gebeten.

Es existieren auf Basis von Anforderungen seitens der Behörden verschiedene Sicherheitssysteme in Abhängigkeit von Infrastruktur, Prozessen und Risiken. Als Beispiel seien kurzzeitige Ausweissperrern genannt. Dies verhindert die kurzfristige wiederholte Nutzung eines Ausweises an Türen. Wo immer möglich, werden Mitarbeiterübergänge zwischen Schengen- und Non-Schengen-Bereichen in unmittelbarer Nähe zu einer Grenzkontrollstelle installiert.

Darüber hinaus gibt es in der Flughafenbenutzungsordnung sowie der Ausweisordnung klare Richtlinien für alle Ausweisinhaber sowie Regelungen bei Missbrauch bis hin zum Entzug von Ausweisen/Zutrittsberechtigungen.

Relevanter Aspekt: Sicherheitspraktiken

Das im Jahr 2005 erlassene Luftsicherheitsgesetz regelt unter anderem die Kontrolle von Fluggästen und ihrem Gepäck (§ 5 LuftSiG). Darüber hinaus legt es fest, welche Eigensicherungsmaßnahmen der Flughafenbetreiber (§ 8 LuftSiG) sowie die Fluggesellschaften (§ 9 LuftSiG) durchzuführen haben.

Am 4. März 2017 ist die Revision des Luftsicherheitsgesetzes (LuftSiG) in Kraft getreten. Daraus ergeben sich keine Änderungen im Hinblick auf die folgenden Ausführungen.

Die Luftsicherheitsmaßnahmen gemäß § 5 LuftSiG liegen in der Verantwortung der Bundespolizei. Diese hat die Fraport AG, FraSec GmbH und einen weiteren Dienstleister beauftragt, die Luftsicherheitskontrollen (das heißt, Personen- und Handgepäckkontrollen sowie die Reisegepäckkontrollen) durchzuführen.

Der Flughafenbetreiber selber ist im Rahmen der Eigensicherung verpflichtet, Sicherheit und Ordnung auf dem Gelände des Flughafens als Voraussetzung für ungestörte betriebliche Abläufe zu gewährleisten. Das gesamte Flughafengelände muss den vorgeschriebenen Sicherheitsstandards genügen. Diese richten sich nach den Vorgaben des Luftsicherheitsgesetzes sowie den gültigen EU-Bestimmungen und sind hinsichtlich ihrer Kritikalität in unterschiedlich zu sichernde Bereiche unterteilt. Dem Flughafenbetreiber obliegt die Verantwortung der Durchführung von Zutritts- und Zufahrtskontrollen sowie der Personen- und Warenkontrollen beim Zutritt zu den sensiblen Teilen des Sicherheitsbereichs (Critical Parts). Dazu gehören auch die Kontrolle sogenannter Flughafenlieferungen (Lieferungen von Gütern, die nicht an Bord eines Flugzeugs verbracht werden, in die Critical Parts) und die Kontrolle der Mitnahme verbotener Gegenstände, die zur Ausführung von Arbeiten in den Sicherheitsbereichen zwingend erforderlich sind. Mit der Durchführung der Kontrollen hat die Fraport AG die FraSec GmbH beauftragt. Die Fraport AG muss die ihr obliegenden Eigensicherungspflichten gemäß § 8 LuftSiG in einem Luftsicherheitsplan darstellen. Dieser muss vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung als Aufsichtsbehörde genehmigt werden.

Die Fraport AG hat eine Arbeitsgruppe aus Mitarbeitern der für Datenschutz, Produktmanagement Video, dem Anforderungsmanagement, den Nutzern der zuständigen Bereiche und der Unternehmenssicherheit unter Beteiligung des Betriebsrats implementiert, die für alle Fragen des Einsatzes von Videotechnik zuständig ist. Diese Arbeitsgruppe hat ein ständig fortgeschriebenes Konzept erstellt, das klare, an der jeweiligen Zweckbestimmung und den datenschutzrechtlichen Erfordernissen orientierte Vorgaben an Nutzer aller Videodaten macht.

Das Konzept enthält ein Rollen- und Berechtigungskonzept für den Einsatz und die Nutzung von Videotechnik auf dem gesamten Flughafengelände. Auch die Mitnutzung von Fraport-Videotechnik durch die Behörden ist dort geregelt.

Darüber hinaus wurde ein standardisierter Genehmigungsprozess etabliert, der maßgeblich auf der Benennung von Videobeauftragten (VB) durch die nutzenden Bereiche basiert. Der VB des Bereichs Flugbetriebs- und Terminalmanagement, Unternehmenssicherheit (FTU) ist zudem der vom Vorstand benannte Leiter der Arbeitsgruppe („Fraport VB“) der VBs der Fraport. Neben der ganzheitlichen Weiterentwicklung des Themas Video werden sämtliche Behördenangelegenheiten durch den FTU VB gesteuert.

Durch diese Maßnahmen ist weiterhin sichergestellt, dass die Erfordernisse für eine Videoüberwachung mit den Persönlichkeitsrechten von Fluggästen, Besuchern und Beschäftigten vereinbar sind.

Bordkarten enthalten seit einiger Zeit 2D-Barcodes, in denen personenbezogene Daten der Passagiere hinterlegt sind. Die Systeme zur Verarbeitung der Daten wurden von Fraport in Zusammenarbeit mit Kunden und dem Datenschutz so konzipiert und realisiert, dass personenbezogene Daten dem Kontrollpersonal für Kontrollzwecke lediglich angezeigt, jedoch nicht gespeichert oder anderweitig verarbeitet oder genutzt werden. Dies ist für den Betrieb des Flughafens nicht notwendig.

Um die Sicherheit an Flughäfen gewährleisten zu können, müssen unter anderem persönliche Zutrittsrechte verwaltet und kontrolliert werden. Dieses erfolgt in Frankfurt mittels eines Ausweisverwaltungssystems sowie neuer Zutrittskontrollsysteme sowohl für Gates als auch alle anderen Zugänge zu Betriebs- und Sicherheitsbereichen. Die Fraport AG hat zum Schutz der Daten sowohl organisatorische als auch technische Maßnahmen umgesetzt, um die Daten gegen missbräuchliche Nutzung zu sichern. Neben dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Regelung des Umgangs mit den Daten müssen sämtliche

Nutzungsänderungen mit dem Datenschutzbeauftragten und dem Betriebsrat abgestimmt werden. Zugriffe auf das System sind nur einem eng begrenzten Personenkreis für einen konkret definierten Aufgabenbereich gestattet, sodass eine missbräuchliche Nutzung soweit wie möglich ausgeschlossen ist, aber auch identifiziert und verfolgt werden kann.

Alle Sicherheitsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter müssen nach gesetzlichen Vorgaben geschult und behördlich zugelassen sein. Darüber hinaus müssen sich alle Beschäftigten mit Zugang zu Sicherheitsbereichen in regelmäßigen Abständen einer luftsicherheitsrelevanten Wiederholungsschulung unterziehen.

G4-HR7 Schulung des Sicherheitspersonals

Die Aus- und Weiterbildung des gesamten Sicherheitspersonals erfolgt gemäß behördlicher und interner Vorgaben und beinhaltet auch die gesetzlichen Bestimmungen im Umgang mit Personen und Eigentum. Die Schulungsanforderungen gelten sowohl für das Sicherheitspersonal der Fraport AG als auch das der Tochtergesellschaft Fraport Security Services (FraSec) GmbH.

Relevanter Aspekt: Rechte der indigenen Bevölkerung

G4-HR8 Verletzung der Rechte von Ureinwohnern

Fraport respektiert die Rechte von Ureinwohnern. Im Berichtszeitraum gab es keinerlei Vorfälle, die die Rechte von Ureinwohnern betreffen.

Wesentlicher Aspekt: Prüfung – Managementansatz

Wir haben uns an allen Konzern-Standorten zur Einhaltung der wichtigsten, international anerkannten Verhaltenskodizes – den Prinzipien des UN Global Compact, den OECD-Leitsätzen und den ILO-Kernarbeitsnormen – verpflichtet (<https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/unternehmensfuehrung/compliance.html>).

2015 wurde im Bereich Akquisitionen und Beteiligungen (BET) eine Compliance-Due Diligence als Regelprozess eingeführt, sodass wesentliche Compliance-Aspekte, wie zum Beispiel die Compliance-Geschäftspartnerprüfung bei jedem Investitionsvorhaben und bei Consulting-Leistungen berücksichtigt werden. Durch die Verpflichtung zur Übernahme der Konzern-CMS-Richtlinie für alle vollkonsolidierten Beteiligungsgesellschaften ist zudem sichergestellt, dass die Fraport-Standards für das Compliance-Management-System in den betroffenen Beteiligungsgesellschaften umgesetzt werden.

Im Berichtszeitraum erfolgten bei der Fraport AG und den Beteiligungen keine Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechten, die durch formale, organisatorische Beschwerdemechanismen eingereicht wurden (siehe [G4-HR 12 Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Menschenrechte](#), S. 88). Aus diesem Grund mussten keine Nachbesserungen erfolgen.

Siehe auch [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S. 43 ff.

G4-HR9 Geschäftstätigkeiten, die Gegenstand einer Bewertung hinsichtlich Menschenrechtsaspekten waren

Im Berichtszeitraum war keine der Beteiligungen Gegenstand einer Bewertung und/oder Folgenabschätzung hinsichtlich Menschenrechten.

Relevanter Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten

G4-HR10 Anteil neuer Lieferanten, die bezüglich Menschenrechten überprüft wurden

Im Berichtszeitraum wurden keine Verträge mit wesentlichen Zulieferern und Auftragnehmern aufgrund von Menschenrechtsaspekten abgelehnt oder kamen nur unter Aufnahme zusätzlicher Rahmenbedingungen zustande. Eine weitergehende Prüfung ist damit nicht erforderlich.

Relevanter Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen

G4-HR12 Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Menschenrechte

Im Berichtszeitraum erfolgten bei der Fraport AG und den Beteiligungen keine Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechten, die durch formale, organisatorische Beschwerdemechanismen eingereicht wurden.

Gesellschaft

Allgemeiner Managementansatz SO

Flughäfen sind bedeutende Wirtschaftsstandorte und tragen direkt wie indirekt zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung bei. So ist der Flughafen Frankfurt mit fast 81.000 direkt Beschäftigten (Stand 31. Dezember 2015) die größte lokale Arbeitsstätte Deutschlands. Die Erhebung gewährt einen Einblick, welchen Branchen die Arbeitsplätze am Standort angehören. Demnach arbeiten zwei Drittel der erfassten Beschäftigten bei einer Luftverkehrsgesellschaft, operativ im Flughafenbetrieb oder im Speditions- und Transportgewerbe. Weitere Branchen sind Behörden und Institutionen, Catering, Sicherheitsdienste, Personaldienstleistungen, Beratungen und Consulting, Hotels und Gaststätten, Fracht-Handling, Reinigungsbetriebe sowie der Einzelhandel. Wachstumspotenzial besteht vor allem bei Unternehmen, die Sicherheitsdienstleistungen anbieten, und bei Behörden. Davon profitieren auch die Menschen, die in der Metropolregion rund um den Flughafen wohnen. Sie haben nicht nur den Vorteil einer kurzen Anreise zum Flughafen, viele von ihnen arbeiten auch in einem Unternehmen, das von der Nähe zum Flughafen profitiert.

Ziele und Maßnahmen finden Sie in „Unser Programm“ in „2017 Kompakt“, S. 36 ff. Informationen zur organisatorischen Verantwortung, zu Monitoring und Nachverfolgung sowie zu zentralen Chancen und Risiken werden unter [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S. 43 ff. aufgeführt.

Siehe auch Gesellschaft in „2017 Kompakt“, S. 65 ff.

Wesentlicher Aspekt: Lokale Gemeinschaften – Managementansatz

An unserem Hauptstandort Frankfurt stehen wir im Spannungsfeld zwischen der Verantwortung für Zehntausende von Arbeitsplätzen, der wirtschaftlichen Bedeutung ihres größten Flughafens für die Exportnation Deutschland und die Prosperität der Rhein-Main-Region einerseits und der Lärmbelastung für die Bevölkerung in der Flughafenregion andererseits.

Wir stellen uns dieser Verantwortung und beziehen alle Aspekte dieses Spannungsfelds bestmöglich in unser unternehmerisches Handeln ein. Das gilt umso mehr vor dem Hintergrund einer absehbaren Zunahme des Verkehrsaufkommens. Wir haben uns deshalb für den Schallschutz konkrete Ziele gesetzt (siehe „2017 Kompakt“, S. 38 f.).

Der Flughafen Frankfurt ist im Konzern der Standort mit der weitaus größten Verkehrsmenge und gleichzeitig der Sitz der Unternehmenszentrale. Gesellschaftliche Verantwortung ist für Fraport ein seit Jahren gepflegter Unternehmensgrundsatz, daher unterstützt die Fraport AG besonders in der Region Rhein-Main seit Langem zahlreiche Vereine und Institutionen.

Für ihr gesellschaftliches, kulturelles und soziales Engagement richtet sich die Fraport AG nach dem Förderkonzept „Aktiv für die Region“. Es dient in erster Linie der Vereinsförderung und der Unterstützung der ehrenamtlichen Tätigkeiten in der Region rund um den Flughafen Frankfurt. Alle Aktivitäten sind in einer eigenen Abteilung gebündelt. Organisatorisch ist der verantwortliche Zentralbereich dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet.

Der sogenannte „Nachbarschaftsrahmen“ bezeichnet die geografische Grenze für die Förderaktivitäten. Das Gebiet richtet sich nach Kreis- und Landesgrenzen unter Berücksichtigung der wichtigsten An- und Abflugrouten. Ändern sich diese, wird auch der Nachbarschaftsrahmen angepasst, zuletzt, als die Landebahn Nordwest in Betrieb genommen wurde. Mit der Erweiterung wurde weiteren Städten und Gemeinden die Möglichkeit eingeräumt, am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilzuhaben.

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

Das Sport-Sponsoring umfasst in der Region Rhein-Main sowohl den Breiten- als auch den Profisport. Bekannte Namen sind die FRAPORT SKYLINERS oder Eintracht Frankfurt, mit denen die Fraport AG langfristige Verträge geschlossen hat. Im Bereich Basketball sponsert Fraport nicht nur das Bundesliga-Team, sondern unterstützt auch mit Spenden das Projekt „Basketball macht Schule“. Bei der Eintracht wird ebenfalls sowohl der Verein gefördert als auch die Eintracht AG mit der angegliederten Fußballschule gesponsert.

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

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

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

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

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

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

Siehe auch „Wertschöpfung und Engagement in der Region“, S. 66 ff, „Wachstum und Entwicklung im Konzern“, S. 50 ff. sowie „Stakeholder-Dialoge“, S. 30 f. in „2017 Kompakt“.

G4-SO1 Auswirkungen auf das Gemeinwesen

Als wesentlicher Geschäftsstandort gilt der Flughafen Frankfurt. Flughäfen sind bedeutende Wirtschaftsstandorte und tragen direkt wie indirekt zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wertschöpfung bei. So ist der Flughafen Frankfurt beispielsweise mit rund 81.000 direkt Beschäftigten (Stand: 31. Dezember 2015) und rund 500 Unternehmen die größte lokale Arbeitsstätte Deutschlands. Zusätzliche Beschäftigungseffekte entstehen unter anderem in Unternehmen, die durch Fraport zum Bau, zur Instandhaltung sowie zur Erweiterung der Flughafen-Infrastruktur beauftragt werden. Davon profitieren auch die Menschen, die in der Metropolregion rund um den Flughafen wohnen. Sie haben nicht nur den Vorteil einer kurzen Anreise zum Flug in den Urlaub oder zu Geschäftsterminen, viele von ihnen arbeiten auch in einem Unternehmen, das von der Nähe zum Flughafen profitiert.

An unserem Hauptstandort Frankfurt stehen wir im Spannungsfeld zwischen der Verantwortung für Zehntausende von Arbeitsplätzen, der wirtschaftlichen Bedeutung ihres größten Flughafens für die Exportnation Deutschland und die Prosperität der Rhein-Main-Region einerseits und der Lärmbelastung für die Bevölkerung in der Flughafenregion andererseits.

Wir stellen uns dieser Verantwortung und beziehen alle Aspekte dieses Spannungsfelds bestmöglich in unser unternehmerisches Handeln ein. Das gilt umso mehr vor dem Hintergrund einer absehbaren Zunahme des Verkehrsaufkommens. Wir haben uns deshalb für den Schallschutz konkrete Ziele gesetzt (siehe „2017 Kompakt“, S. 38 f.).

Die Fraport AG leistet einen wichtigen Beitrag zur regionalen Wertschöpfung und zur sozialen Stabilität an ihren Standorten (siehe „2017 Kompakt“, S. 66 ff.).

Auch an allen anderen Flughäfen mit Mehrheitsbeteiligung leisten wir einen Beitrag zur regionalen Wertschöpfung.

Fraport führt regelmäßig offene Stakeholder-Dialoge (siehe „2017 Kompakt“, S. 30 f.).

G4-SO2 Geschäftstätigkeiten, die negativ auf lokale Gemeinschaften wirken können

Flughäfen tragen mit Arbeitsplätzen, Steuereinnahmen und erstklassigen Verkehrsanbindungen maßgeblich zum wirtschaftlichen Wohlstand bei (siehe „2017 Kompakt“, S. 66 f.). Allerdings entstehen durch die Geschäftstätigkeiten auch Belastungen, die auf die lokalen Gemeinschaften negative Auswirkungen haben. Dabei ist ein wesentlicher Aspekt der Schallschutz (siehe auch „2017 Kompakt“, S.70 ff.).

AO8 Personen, die vom Flughafenbetreiber vertrieben wurden und Entschädigungsmaßnahmen

Im Berichtszeitraum gab es keine Fälle, in denen Personen vertrieben wurden.

Wesentlicher Aspekt: Korruptionsbekämpfung – Managementansatz

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

Gesellschaften sowie des CMS der Fraport AG. Ein wichtiger Teil des CMS ist die umfassende Analyse der Compliance-Risiken. Ein Schwerpunkt liegt auf den Bereichen Antikorruption sowie Kartell- und Wettbewerbsrecht.

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

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

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

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

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

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

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

Das Compliance Management-System orientiert sich inhaltlich an dem Prüfungsstandard für Compliance Management-Systeme der deutschen Wirtschaftsprüfer (IDW-PS 980). Organisatorisch wurde Compliance und Wertemanagement der Rechtsabteilung zugeordnet. In 2017 war „Passive Korruption“ das inhaltliche Schwerpunktthema. Die systematische Compliance-Risikoanalyse wurde in 2017 innerhalb der Fraport AG erneut und bei der FAS GmbH erstmalig durchgeführt.

G4-SO3 Anzahl der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsstandorte und ermittelte Risiken

Die Interne Revision prüft auf der Grundlage eines vom Vorstand verabschiedeten Prüfungsplans alle wesentlichen Geschäftseinheiten der Muttergesellschaft, Tochter- und Gemeinschaftsunternehmen sowie Beteiligungsgesellschaften. Im Mittelpunkt der Prüfungen standen dabei auch Ordnungsmäßigkeitsprüfungen, die Aspekte der Prüfung auf Korruptionsrisiken mit einschließen. Die Prüfungsschwerpunkte werden auf der Basis eines standardisierten, risikoorientierten Planansatzes für die Jahresprogrammplanung entwickelt und der Anteil an Ordnungsmäßigkeitsprüfungen kann dadurch im Geschäftsjahr variieren.

In 2017 wurde bei FAS GmbH (Flughafen Ausbau Süd) eine Compliance-Risikoanalyse durchgeführt. Hierbei kam der systematische Ansatz der Fraport AG zum Tragen. Die Korruptionsrisiken für die FAS GmbH wurden in sieben Fragebogen erfasst. Die daraus abgeleiteten Erkenntnisse wurden dem Compliance-Programm der FAS GmbH zugrunde gelegt.

G4-SO4 Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung

Fraport-Muttergesellschaft

Der Vorstand der Fraport AG wird durch die halbjährliche Compliance-Berichterstattung über die Aktivitäten der Compliance und den Stand der Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung informiert. Eine dezidierte Schulung der Kontrollorgane erfolgt nicht.

Allen Beschäftigten stehen über die internen Informationsportale der Verhaltenskodex und die Verhaltensstandards, die auch als Richtlinien für alle Beschäftigte gelten, als Information zur Verfügung.

Alle Geschäftspartner werden über den Verhaltenskodex für Lieferanten auf die Einhaltung des Verhaltenskodex inklusive der Antikorruptionsverpflichtung hingewiesen. Diese sind Bestandteil der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs).

Seit 2014 werden die zentralen Compliance-Schulungen zum Verhaltensstandard „Geben und Nehmen von Geschenken und Einladungen“ (Antikorruptionsschulung) durch E-Learning geschult. Gemäß Schulungskonzept haben verschiedene Führungsebenen und Funktionsgruppen eine Schulungsverpflichtung. Von den 11.164 Stammbeschäftigten (Basis Stichtag 31.12.2016) wurden 2017 insgesamt 4.225 Personen auf die Antikorruptionsschulung (38 Prozent der Stammbeschäftigten) lernverpflichtet. Das Antikorruptionsmodul „Geschenke annehmen“ haben 79 Prozent der Führungskräfte der Ebenen 1 – 5 und 79 Prozent der schulpflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung als Wiederholungsschulung bearbeitet. Das Antikorruptionsmodul „Geschenke geben“ absolvierten 78 Prozent der Führungskräfte der Ebenen 1 – 5 sowie 78 Prozent der schulpflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Prozentzahlen sind um 10 Prozent rückläufig gegenüber dem Vorjahr, weil im Dezember einige Gültigkeitszertifikate zum Stichtag 31.12.2017 ausgelaufen waren.

Außerdem wurden im Berichtsjahr Präsenzs Schulungen zu Integrität und zu Korruptionsrisiken gegenüber Amtsträgern durchgeführt.

Konzern

Im Zusammenhang mit der im Jahr 2015 durchgeführten Compliance-Risikoanalyse und hier vor allem durch die Befragung zu den sieben Fragebogen zur Korruption, wurden die jeweiligen Geschäftsführer und die jeweiligen Compliance-Officer von 23 Gesellschaften über Korruptionsrisiken geschult. Die Schulung der eigenen Mitarbeiter liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Geschäftsführungen. Schulungen der Mitarbeiter über den Verhaltenskodex und die Verhaltensstandards inklusive

Korruptionsprävention werden jeweils bei der Aufnahme der Tätigkeit vorgenommen. Darüber hinaus wurden die administrativ tätigen Mitarbeiter über die internen Schulungsintervalle auch zu Korruptionsrisiken geschult.

G4-SO5 Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

2017 wurden bei der Fraport-Muttergesellschaft und in den Fraport-Beteiligungen kein Fall mit Verdacht auf Korruption gemeldet und bestätigt.

Es ist auch kein Fall bekannt, dass ein Vertrag mit einem Geschäftspartner wegen Korruptionsvorwürfen beendet wurde.

Anfang Dezember 2017 wurde ein Ermittlungsverfahren eröffnet, das auch zu den pressebekannten Durchsuchungen bei Fraport führte. Fraport nimmt die Vorwürfe ernst, untersucht sie intern und kooperiert mit der Staatsanwaltschaft umfassend.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist es noch viel zu früh, um verbindliche Aussagen über die Vorwürfe selbst zu treffen, wobei die uns derzeit bekannten Sachverhaltslagen nicht geeignet sind, die Vorwürfe zu begründen.

Wesentlicher Aspekt: Politik – Managementansatz

Für den regelmäßigen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen verfügt Fraport über ein breites Netz institutionalisierter, strukturierter Dialogformen (siehe „2017 Kompakt“, S. 31).

Ihre Interessen verfolgt Fraport über die Mitgliedschaft in den Fachverbänden Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen (vergleiche <http://www.adv.aero/>), Airports Council International (vergleiche <http://www.aci.aero>) Europe und World. Ab Juli 2018 ist der Vorstandsvorsitzende der Fraport AG, Herr Dr. Stefan Schulte, für zweieinhalb Jahre zum ehrenamtlichen Präsidenten der ADV gewählt worden. Fraport ist darüber hinaus auch Mitglied des Bundesverbands der Deutschen Luftverkehrswirtschaft (BDL) (vergleiche <http://www.bdl.aero/>). Der BDL legt seinen Schwerpunkt auf die Bedeutung des Luftverkehrs als Wirtschaftsfaktor für Deutschland und hat sich zum Ziel gesetzt, seinen Beitrag für sichere Mobilität, Klima- und Umweltschutz herauszustellen. Seit Mai 2016 führt Herr Dr. Schulte dem BDL als ehrenamtlicher Präsident. Dieses Amt gibt er Ende Juni 2018 ab. Darüber hinaus arbeiten wir in den dortigen Gremien an der Erstellung der Positionen zu den Themen des Luftverkehrs aktiv mit. Dazu zählen auch Stellungnahmen zu Gesetzgebungsvorhaben und politischen Initiativen. Für Fraport hat die Verbandsarbeit einen hohen Stellenwert. Verbandsarbeit fördert Austausch und Kooperation mit anderen Flughäfen und Airlines zu aktuellen verkehrspolitischen und branchenspezifischen Themen. Bei der ADV und dem BDL steht der Luftverkehrsstandort Deutschland im Fokus, bei ACI EUROPE beziehungsweise ACI WORLD der Europäische beziehungsweise Internationale Luftverkehr. In Europa ist besonders der Austausch zwischen den Hubflughäfen wichtig, da hier gemeinsame Positionen, Strategien und Lösungsansätze abgestimmt werden können. Verbandsarbeit wird zu diversen Themen auf Fachbereichsebene (zum Beispiel Umweltpolitik, Sicherheitsthemen, Passagierrechte, Infrastrukturentwicklung, Single European Sky, usw.) praktiziert. Auch der Fraport-Vorstand ist aktiv in den Führungsgremien der Verbände tätig. Siehe auch: https://www.fraport.de/de/unternehmen/fraport/ueber-uns/eu-themen-verbaende.html#id_tab_unternehmen_fraport_ueber-uns_eu-themenverbaende_europathemen

G4-SO6 Zuwendungen an Parteien und Politiker

Das Unternehmen leistet keinerlei finanzielle Zuwendungen an politische Parteien oder Institutionen.

Relevanter Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten

G4-SO7 Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten

Im Jahr 2017 waren weder wesentliche Klagen anhängig noch wurden wesentliche Klagen abgeschlossen, die sich auf wettbewerbswidriges Verhalten und Verstöße gegen das Kartellrecht bezogen.

Relevanter Aspekt: Compliance

G4-SO8 Wesentliche Bußgelder wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften

Fraport wurden 2017 keine wesentlichen Bußgelder aufgrund Verstoßes gegen Rechtsvorschriften auferlegt.

Relevanter Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen

G4-SO11 Anzahl der Anrainer-Beschwerden im Wesentlichen mit Bezug auf Fluglärm (keine formellen Beschwerdeverfahren)

Im Nachgang der Mediation zum Ausbau des Flughafens Frankfurt hat Fraport bereits im Jahr 2000 zwei Servicebereiche eingerichtet, das Infofon und den Nachbarschaftsdialog, und damit den Umgang mit Fluglärmbeschwerden auf eine breite Dialog-Basis gestellt.

Fraport bietet seitdem eine zentrale Anlaufstelle für Anfragen und Beschwerden der Bürger zu den Themen:

- > Fluglärm mit Lärmwerten und jährlichen Lärmkonturen
- > Flugrouten, Strecken- und Bahnbelegungen
- > Schallschutzmaßnahmen
- > Fraport-Programme für baulichen Schallschutz und Dachsicherung
- > Luftqualität

Telefonische Anfragen können an das Infofon gerichtet werden. Das Infofon-Team ist rund um die Uhr und gebührenfrei erreichbar. Komplexe Anfragen werden zur Beantwortung an die Abteilung Nachbarschaftsdialog weitergegeben.

Die Kolleginnen und Kollegen des Nachbarschaftsdialogs sind für interessierte Bürger, aber auch direkt per E-Mail oder Brief sowie auf der Fraport-Homepage über ein Kontaktformular eigens für Anfragen zu Fluglärm, erreichbar.

Bislang führte Fraport mit rund 46.000 Bürgerinnen und Bürgern der Region Rhein-Main einen Dialog zum Thema Fluglärm und Schallschutz durch. Dabei untersuchte und bearbeitete der Nachbarschaftsdialog im Jahr 2017 rund 150.000 Fluglärm-beschwerden und -anfragen.

Auf der Internetseite www.fraport.de/schallschutzinfo finden Besucher unserer Homepage Antworten auf vielfältige Fragen zu Schallschutz, Fluglärm und Flugbetrieb sowie Zahlen, Daten, Fakten und weitere Dialogmöglichkeiten.

Ergänzt wird diese Seite durch www.framap.fraport.de, eine interaktive Karte, auf der An- und Abflugrouten, Messwerte, Routen- und Bahnen-Belegungszahlen sowie Fluglärmkonturen und Maßnahmenprogramme angezeigt werden, und <http://franom.fraport.de/>, Fraport Noise Monitoring. Darunter können User einzelne gemessene Pegelwerte an den stationären Fluglärmmessstellen der Fraport AG und die zugehörigen An- und Abflüge am Flughafen Frankfurt nachvollziehen.

Die interaktive Karte FRA Map bietet zudem umfassende Informationen in Form eines Berichts mit detaillierten Angaben zur individuellen Fluglärmsituation im Umkreis von 5 Kilometern zum eigenen Wohnort. Der Bericht kann durch Eingabe einer Adresse unter dem direkten Link www.fraport.de/fluglaerminfo abgerufen werden.

In den letzten Jahren verzeichnet der Flughafen Frankfurt einen überproportionalen Anstieg an Fluglärmbeschwerden über Einzelflüge im Vergleich zur stetig sinkenden Anzahl der Beschwerdeführer. Das heißt, pro Beschwerdeführer werden immer mehr Beschwerden übermittelt.

Der Anstieg der Gesamtzahl an Beschwerden wird dabei von einer geringen Anzahl von Beschwerdeführern, im Jahr 2017 waren es lediglich rund 60, getrieben. Auswertungen von Fraport zu Massenbeschwerden im Jahr 2017 zeigen, dass ihr Anteil über 98 Prozent der insgesamt eingehenden Fluglärmbeschwerden ausmacht. Da diese Meldungen automatisch erzeugt werden, sind sie in der Regel nicht flugereignisbezogen und deren individuelle Bearbeitung ist nicht möglich.

Diese Entwicklung erschwert die Arbeit des Fraport-Nachbarschaftsdialogs. Denn die Bearbeitung von Fluglärmbeschwerden der Anrainer über einzelne Überflüge erfolgt unter anderem mit dem Ziel, Hinweise auf eventuelle Rechtsverstöße zu ermitteln und weiterzuverfolgen.

Fraport bearbeitet deshalb lediglich individuell verfasste Fluglärmbeschwerden. Die automatisiert erstellten Fluglärmbeschwerden werden nur statistisch ausgewertet.

Die weit überwiegende Zahl der Bürger, im Jahr 2017 waren es rund 2.150, beschwert sich individuell und flugereignisbezogen. In dieser Beschwerdekategorie ist ein kontinuierlicher Rückgang sowohl der Anzahl der Fluglärmbeschwerdeführer wie auch der abgegebenen Fluglärmbeschwerden zu verzeichnen.

Im Kennzahlen-Bereich veröffentlichen wir sowohl die Gesamtzahl der eingegangenen Meldungen wie auch die Zahl individuell erstellter Beschwerden, und die Anzahl der Beschwerdeführer (siehe Kennzahlen Umwelt, [G4-SO11](#), S. 18).

Siehe auch Schallschutz in „[2017 Kompakt](#)“, S. 70 ff.

Produktverantwortung

Allgemeiner Managementansatz PR

Um auf Notfälle vorbereitet zu sein, werden am Flughafen Frankfurt regelmäßig verschiedene Notfallübungen durchgeführt, beispielsweise

- > Planübungen
- > Übungen zur Brandbekämpfung und Personenrettung
- > Übungen zur Benachrichtigung von Angehörigen, betroffenen Airlines, Medien und Öffentlichkeit
- > Übungen zur psychosozialen Erstbetreuung von unverletzten Überlebenden, ihren Angehörigen und den Helfern

Neben kleineren Übungen, wie zum Beispiel der Evakuierung von Personen aus der Skyline, wird aufgrund gesetzlicher Vorgaben und der internationalen Richtlinien der ICAO am Flughafen Frankfurt auch alle zwei Jahre eine Vollübung durchgeführt, in der komplexe Notfälle geübt werden. In erster Linie wird dabei das effektive Zusammenwirken von internen und externen Einsatzkräften überprüft. Als Grundlage für Planung und Koordination dieser Übungen dient die Fraport-Betriebsanweisung für Notfälle (BA-NOT). Die Übungsszenarien werden so realitätsnah wie möglich geplant und durchgeführt, um alle Parameter des Alarmplans zu überprüfen – die Funktionalität und Effektivität von organisatorischen, personellen und materiellen Vorkehrungen, aber auch die Qualifikationen des Einsatz- und Hilfspersonals. Spezielle Aus- und Weiterbildungen erfolgen für die Beschäftigten in der Notfallinformationszentrale und in Special Assistance Teams (SAT) (vergleiche <https://www.fraport.de/de/business-partner/airlines-cargo/sicherheitsdienstleistungen.html>).

Ziele und Maßnahmen finden Sie im Programm in „2017 Kompakt“, S.36 ff. Informationen zur organisatorischen Verantwortung, zu Monitoring und Nachverfolgung sowie zu zentralen Chancen und Risiken werden unter [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S. 43 ff. aufgeführt.

Siehe auch Kundenzufriedenheit und Produktqualität in „2017 Kompakt“, S. 44 f.

Wesentlicher Aspekt: Kundengesundheit und -sicherheit – Managementansatz

Für den Luftverkehr hat die Sicherheit höchste Priorität. Den hohen Sicherheitsstandard am Flughafen Frankfurt wollen wir beibehalten, mit der kontinuierlichen Überprüfung aller sicherheitsrelevanten Prozesse, der Schulung des von uns eingesetzten Personals und einem Sicherheitsmanagementsystem leisten wir einen wesentlichen Beitrag hierzu. Kontinuierlich werden modernere Technologien und zunehmend mehr Personal eingesetzt, um die Sicherheit von Passagieren, Gepäck und Fracht sowie die der Beschäftigten zu gewährleisten.

Ein weiteres zentrales Handlungsfeld ist der Schallschutz (siehe „2017 Kompakt“, S. 70 ff.). Wir stellen uns dieser Verantwortung und beziehen alle Aspekte dieses Spannungsfelds bestmöglich in unser unternehmerisches Handeln ein. Das gilt umso mehr vor dem Hintergrund einer absehbaren Zunahme des Verkehrsaufkommens.

Um die aus dem Flughafenbetrieb resultierenden Lärmbelastungen zu mindern haben wir gemeinsam mit unseren Partnern aus der „Allianz für Lärmschutz“ bereits eine Vielzahl aktiver und passiver Schallschutzmaßnahmen umgesetzt und wir arbeiten kontinuierlich an der Entwicklung und Einführung weiterer Verbesserungen (für mehr Informationen siehe Schallschutz auf <https://www.fraport.de/de/nachbarschaft-region/schallschutz.html>).

Zur Abwehr von biologischen Gefahren für den Luftverkehr und tierisch bedingten Beeinträchtigungen des Flughafenbetriebs hat die Fraport AG ein Wildlife-Management-Programm entwickelt. Für Flugzeuge sind Kollisionen mit einzelnen, großen Vögeln oder mit Vogelschwärmen eine Gefahrenquelle. Da sich statistisch rund zwei Drittel aller Vogelschläge an Flughäfen und in deren Nahbereichen ereignen, ist Fraport als Flughafenbetreiber verpflichtet, dieses Risiko zu minimieren. Anders als an vielen internationalen Flughäfen setzen wir in Frankfurt den Schwerpunkt auf spezielles Biotopmanagement. Bei diesem geht es darum, das Flughafengelände für in diesem Zusammenhang relevante Tiere unattraktiv zu gestalten, das heißt, Brut-, Rast- und Fraßmöglichkeiten zu minimieren oder zu vermeiden. Die Vogelschlagrate, die auf Meldungen an das Luftfahrt-Bundesamt aufgrund der EU-Verordnung 376/2014 beruht, wird vom Deutschen Ausschuss zur Verhütung von Vogelschlägen im Luftverkehr (DAVVL) seit 2017 auf eine neue Art berechnet und ist daher nicht mit den Vorjahren vergleichbar.

G4-PR1 Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen entlang des Produktlebenszyklus

Für den Luftverkehr hat die Sicherheit die höchste Priorität. Durch kontinuierliche Überprüfung aller sicherheitsrelevanten Prozesse, der Schulung des von uns eingesetzten Personals und einem Sicherheitsmanagementsystem erhalten wir den hohen Sicherheitsstandard am Flughafen Frankfurt aufrecht. Kontinuierlich werden modernere Technologien und zunehmend mehr Personal eingesetzt, um die Sicherheit von Passagieren, Gepäck und Fracht sowie die der Beschäftigten zu gewährleisten.

G4-PR2 Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsstandards

Für 2017 wurden keine Fälle ermittelt.

AO9 Wildunfälle

Siehe [AO9 Anzahl der Wildunfälle pro 10.000 Flugbewegungen](#), S. 17, 66f.

Aspekt: Business continuity und Notfallmanagement (Airport Operators Sector Disclosures)

Die Fraport AG hält derzeit bereits ein über alle Abteilungen übergreifendes Notfallmanagement-System vor, das ausgehend von dem Notfallplan des Flughafens Frankfurt installiert wurde und wendet dieses bei allen Störungslagen an. Dabei wird jede einzelne Störung und deren Abarbeitung dokumentiert. Im vergangenen Jahr standen hier neben dem Tagesgeschäft insbesondere die Themen Extremwetterereignisse sowie eine flughafenübergreifende Netzwerkstörung auf dem Programm. Hierbei wurde auch der Krisenstab in unserem ERIC (Emergency Response and Information Center) aktiviert.

Außerdem hält das Notfallmanagement das Care Team vor, in dem freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Teams ERIC Support Team, Special Assistance Team, Notfallinformationszentrale und in dem Basic Assistance Team tätig werden. Bei Notfallereignissen oder gravierenden Betriebsstörungen mit Bezug zum Flughafen Frankfurt unterstützt das ERIC Support Team den Krisenstab in seiner Arbeit. Das Special Assistance Team kümmert sich um eine psychosoziale Erstbetreuung bei möglichen Angehörigen oder unverletzt direkt Betroffenen, die Notfallinformationszentrale ist die erste telefonische Anlaufstelle für Angehörige am Flughafen und das Basic Assistance Team kommt bei gestrandeten Passagieren im Terminal zum Einsatz.

Das Notfall- und Krisenmanagement besteht aus folgenden Elementen:

- > Notfallplanung
- > Krisenvorsorge
- > Emergency Response and Information Center (ERIC)
- > Notfallinformationszentrale (NIZ)
- > Special Assistance Team (SAT)
- > Basic Assistance Team (BAT)
- > Notfallübungen
- > Flughafenfeuerwehr
- > Flughafensicherheit
- > Sicherheitsleitstelle
- > Medizinische Dienste

Der Fraport-Konzern verfügt über ein umfassendes Risikomanagement-System. Damit wird sichergestellt, dass wesentliche Risiken identifiziert, kontinuierlich überwacht und im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten auf ein akzeptables Maß begrenzt werden.

Zu den Ereignissen, welche die Servicequalität am Flughafen beeinträchtigen können, gehören beispielsweise ein Ausfall des Zentralen Flughafeninformationssystems (INFOplus) oder des elektronischen Gate-Management-Systems.

Entsprechende Gegenmaßnahmen für den Ausfall eines Systems sind in den einzelnen Prozessen der Bereiche festgehalten.

Aspekt: Servicequalität (Airport Operators Sector Disclosures)

Der Kunde steht für Fraport an erster Stelle. Das drückt auch das Leitbild „Gute Reise! Wir sorgen dafür“ aus. Es ist Ziel der Konzern-Strategie, sich als Europas bester Flughafenbetreiber zu etablieren und zugleich weltweit Maßstäbe zu setzen. Dadurch werden die langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts und die Wettbewerbsfähigkeit gesichert. Das Ziel ist, die Hauptkunden, also Fluggäste, Fluggesellschaften, Fracht-Community und Retail-Konzessionäre, durch attraktive Angebote und besten Service zu überzeugen. Um die Prozesse an den Sicherheits- und Passkontrollen effizient zu gestalten und ein hohes Fluggastaufkommen zeitgerecht zu bewältigen, arbeitet Fraport insbesondere mit der Bundespolizei eng zusammen (siehe auch Kundenzufriedenheit und Produktqualität im [Geschäftsbericht 2017](#), S. 31 ff.).

Die Servicequalität wird durch folgende Instrumente erhoben:

1. Fraport-Passagierbefragung

- > Jedes Jahr werden rund 29.000 Passagiere nach ihrer Zufriedenheit mit dem Flughafen Frankfurt befragt. Der Fragenkatalog umfasst sowohl die Zufriedenheit mit dem Aufenthalt am Flughafen insgesamt als auch rund 75 Kriterien entlang der gesamten Passagierprozesskette an Deutschlands größtem Luftverkehrsdrehkreuz. Dies reicht von der Anreise, dem Check-in und der Beschilderung über Erfahrungen mit der Freundlichkeit des Personals sowie Ambiente und Sauberkeit der Terminals bis hin zu gastronomischen, Shopping- und Unterhaltungsangeboten. Die Erhebung findet im Rahmen der Dauerfluggastbefragung „Fraport-MONITOR“ in den Abfluggates statt, in denen abfliegende Fluggäste vor dem Boarding persönlich interviewt werden.
- > Analyse: Ausgewertet werden für die Globalzufriedenheit und die einzelnen Aspekte entlang der Passagierprozesskette jeweils die Anteile der Fluggäste, die auf einer Schulnoten-Skala von eins bis sechs eine der beiden besten Bewertungsoptionen wählen (sogenannte „Top-Box“). Ein Beispiel: Die nach dieser Methode ermittelte Globalzufriedenheit hat im Jahr 2017 den historischen Spitzenwert von 85 Prozent erreicht, das heißt 85 von 100 befragten Passagieren haben die Frage „Wie zufrieden waren Sie heute alles in allem mit dem Flughafen Frankfurt?“ mit der Note 1 oder 2 bewertet.

2. ASQ (Airport Service Quality) Program/B2B-Dialoge

Die Mitgliedschaft der Fraport AG im ASQ-Programm endete zum 31. Dezember 2016

3. Direktes Feedbacksystem

In Ergänzung zu den Interviews im Rahmen der Fraport Passagierbefragung wurde am Flughafen Frankfurt in 2016 ein direktes Feedbacksystem in Sanitäranlagen, an Sicherheitskontrollen und an Informationsschaltern installiert, um die Servicequalität an diesen Prozessstellen zu messen. Passagiere bewerten die erlebte Serviceleistung direkt an bzw. nach der Prozessstelle durch Betätigen eines grünen, gelben oder roten Smiley-Button (3-er-Skala). Die einzelne Bewertung wird innerhalb von wenigen Sekunden „in Echtzeit“ auf den Server zur Auswertung übertragen. Dies ermöglicht einerseits eine systematische Messung und Auswertung der Servicequalität an den verschiedenen Prozessstellen (ex post) wie auch eine operative Nutzung der Daten zu Steuerungszwecken des jeweiligen Prozesses. Im Jahr 2017 wurden in Summe nahezu acht Millionen Passagier-Feedbacks abgegeben.

Darüber hinaus sind wir im ständigen Dialog mit unseren Geschäftskunden und -partnern. Zu den fest etablierten Dialogen gehören unsere regelmäßig tagenden Kundenbeiräte, Arbeitsgruppen mit den Airlines sowie die Sitzungen des Service Quality Committees (SQC).

Auch mit Behörden, wie der Bundespolizei sowie dem Hauptzollamt Frankfurt stehen wir in einem engen und regelmäßigen Austausch.

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

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

Seit 2016 tauschen sich zudem unter anderem die Deutsche Lufthansa, die in Frankfurt tätigen Sicherheitsunternehmen, Retail-Konzessionäre und die Deutsche Bahn im Gremium „Service Quality Committee“ rund um die Themen Service, Gastfreundschaft und Kundenzufriedenheit direkt aus. Als erster wichtiger Meilenstein wurden die sogenannten „Service-Leitlinien für FRA“ definiert und verabschiedet. Darin bekräftigen die Partner ihren Wunsch und ihre gemeinsame Verantwortung, den Standort Frankfurt zu

stärken und hinsichtlich der Servicequalität und vertrauensvollen Zusammenarbeit weiterzuentwickeln. Das Ziel ist, dass die gemeinsamen Passagiere, Kunden und Gäste den Flughafen Frankfurt in guter Erinnerung behalten sowie die Verbesserung der Gesamtzufriedenheit, der Weiterempfehlungsbereitschaft, der Zufriedenheit mit der Gastfreundschaft und die Erhöhung des Sicherheitsgefühls.

Der Vorstand der Fraport AG wird quartalsweise mit einem Reporting über die wichtigsten Passagierzufriedenheits-Kennzahlen informiert und an Entscheidungsprozessen beteiligt. Darüber hinaus werden vom Vorstand für die wichtigsten Kriterien der Passagierzufriedenheit jährlich Zielwerte verabschiedet, die für alle betreffenden Unternehmensbereiche und teilweise für Dienstleister maßgeblich sind. Maßnahmen zur Verbesserung werden vorrangig über das Serviceprogramm „Great to have you here!“, Schulungen für Mitarbeiter sowie weitere Infrastrukturprojekte abgebildet.

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

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

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

Aspekt: Bereitstellung von Services und Einrichtungen für Personen mit besonderen Bedürfnissen (Airport Operators Sector Disclosures)

Die FraCareServices GmbH ist ein Tochterunternehmen der Fraport AG und der Deutschen Lufthansa AG, die am Flughafen Frankfurt ihren Heimatstandort hat. Die FraCareServices GmbH bietet ihren Betreuungsservice mobilitätseingeschränkten und behinderten Personen nach Bestimmung der EU-Verordnung (EG) 1107/2006.

Damit trägt die Fraport AG der EU-Verordnung Rechnung, mit der die Verantwortung für die Hilfeleistung am Flughafen von den Fluggesellschaften auf die Flughafenbetreiber übertragen wurde, um einen einheitlichen Qualitätsstandard für den Betreuungsservice von behinderten und mobilitätseingeschränkten Fluggästen anzubieten. Die FraCareServices GmbH kümmert

sich mit speziell ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um die zu betreuenden Passagiere auf ihrem Weg zum und vom Flugzeug (für mehr Informationen vergleiche <http://www.fracareservices.com/>).

Wesentlicher Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen – Managementansatz

Der dauerhafte wirtschaftliche Erfolg unseres Unternehmens hängt von der Zufriedenheit unserer Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Dabei sind marktgerechte Preise, die Qualität der Dienstleistungen sowie die Sicherheit der Verfahren und Abläufe (siehe auch Aspekte [Sicherheitspraktiken](#), S. 85, „[Business continuity und Notfallmanagement](#)“, S. 97 f.) entscheidende Faktoren. Um diese dauerhaft gewährleisten und verbessern zu können, hat Fraport das Umwelt-, das Arbeitsschutz- und das Qualitätsmanagement in einem Managementsystemverbund zusammengeführt. Ziel der Managementsysteme der Fraport AG ist es, die Qualität aller internen Geschäftsprozesse zu sichern beziehungsweise zu verbessern (für mehr Informationen siehe [G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards](#), S. 43 ff.).

Die Zufriedenheit unserer Kunden hat in unserer Wesentlichkeitsmatrix eine hohe Priorität. Um sie zu erhalten und weiter zu steigern, arbeiten wir kontinuierlich daran, unser bewährtes Serviceprofil zu verbessern (siehe Kundenzufriedenheit und Produktqualität in „[2017 Kompakt](#)“, S. 44 ff.).

Siehe auch [G4-PR3 Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte](#).

G4-PR3 Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte

Zahlreiche internationale und nationale Richtlinien und Gesetze regeln den Luftverkehr. Zudem gilt die Flughafenbenutzungsordnung (für weitere Informationen vergleiche <https://www.fraport.de/de/business-partner/services/richtlinien-und-zahlungsbedingungen.html>). Des Weiteren gilt die EU-Verordnung bezüglich der „Rechte der Passagiere“ (für weitere Informationen vergleiche http://www.eu-info.de/static/common/files/view/1294/Amtsblatt_Fluggastrechte_04.pdf). Grundlagen sind im Weiteren umfangreiche ICAO- und EU-Vorschriften zur Regelung im Luftverkehr und den Bodenabfertigungsdiensten (für weitere Informationen vergleiche <http://www.icao.int/>). Das im Jahr 2005 erlassene Luftsicherheitsgesetz regelt unter anderem die Kontrolle von Fluggästen und ihrem Gepäck (§ 5). Darüber hinaus legt es fest, welche Eigensicherungsmaßnahmen der Flughafenbetreiber und die Fluggesellschaften zu ergreifen haben (§§ 8 – 9).

G4-PR4 Verstöße gegen Standards zur Kennzeichnung von Produkten

Für 2017 wurden keine Fälle ermittelt.

G4-PR5 Kundenzufriedenheit

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

Die strategische Relevanz der Globalzufriedenheit wird zudem durch die Berücksichtigung als Bestandteil der Vorstandsvergütung deutlich (siehe auch [Geschäftsbericht 2017](#), Vergütungsbericht, S. 67 ff.).

Im Rahmen der permanenten Fluggastbefragung „Fraport-MONITOR“ werden jedes Jahr circa 29.000 Passagiere am Flughafen Frankfurt zu rund 75 verschiedenen Zufriedenheitskriterien entlang der gesamten Passagierprozesskette befragt. Die Zufriedenheit der Fluggäste mit dem Flughafen Frankfurt insgesamt (Globalzufriedenheit) konnte in 2017 weiter verbessert werden: Der Anteil der Passagiere, die Deutschlands größtem Airport die Schulnote 1 beziehungsweise 2 geben (Top-Box-Wert), stieg im Jahr 2017 auf einen historischen Höchstwert von 85 Prozent (Vorjahr 82 Prozent). Zahlreiche Service- und Infrastrukturmaßnahmen im Rahmen des Serviceprogramms „Great to have you here!“ wirken sich auch auf einzelne Zufriedenheitskriterien sehr positiv aus: So bewerteten zum Beispiel mehr als drei von vier Befragten die Möglichkeiten zum Zeitvertreib bis zum Abflug als sehr gut beziehungsweise gut. Mit 85 Prozent zufriedenen Passagieren bei der Bewertung der Sauberkeit der Terminals insgesamt kann sich der Flughafen Frankfurt zudem bei einem für die Kunden sehr wichtigen Thema deutlich verbessern. Zufriedener als je zuvor zeigten sich die Fluggäste mit dem Retailbereich: Hier erzielten im Jahr 2017 fünf von sieben Zufriedenheitskriterien ein Rekordergebnis, unter anderem die Zufriedenheit mit dem Gastronomie-Angebot mit einem Top-Box-Anteil von 82 Prozent. Zudem wird die Gastfreundschaft des Flughafenpersonals insgesamt im abgelaufenen Jahr 2017 mit einem Top-Box-Wert von 89 Prozent ausgezeichnet beurteilt.

Ergänzt werden die auf Monatsbasis ausgewerteten Zufriedenheitsergebnisse durch halbjährliche Resultate aus der internationalen Umfrage ASQ (Airport Service Quality), die im Bereich Kundenzufriedenheit Vergleichswerte der wichtigsten internationalen und nationalen Airports liefert, mit denen Frankfurt im direkten Wettbewerb steht.

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

Fraport verfügt des Weiteren über ein umfassendes Feedback- und Beschwerdesystem, über das unsere Kunden ihre Erfahrungen mitteilen können. Ob per Facebook, Twitter, E-Mail, Telefon, Brief, persönlich oder über die FRA Airport-App, wir stehen den Kunden zur Verfügung mit dem Ziel, dass jede Beschwerde innerhalb von fünf Tagen abschließend beantwortet wird. Im Jahr 2017 sind Beschwerden mit circa 9.161 Beschwerdepunkten eingegangen (Vorjahr circa 5.800) bei einem im Vergleich zu 2016 um 6,1 Prozent höherem Passagieraufkommen (>64 Millionen Passagiere absolut). Der Großteil des Beschwerdeaufkommens erreicht das Feedbackteam nach wie vor per E-Mail (circa 72 Prozent), wobei der Anteil, der uns über die Social Media-Kanäle erreicht, bei 21 Prozent liegt. Die Beschwerden werden in die zuständigen Bereiche weitergeleitet und in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) überführt. Darüber hinaus sind wir im ständigen Dialog mit unseren Geschäftskunden und -partnern. Zu den fest etablierten Dialogen gehören unsere regelmäßig tagenden Kundenbeiräte und Arbeitsgruppen mit den Airlines, themenbezogen finden auch zahlreiche Ad-hoc-Meetings statt. Auch hier stehen wir vor allem mit der Bundespolizei in einem engen Austausch.

Siehe auch [Geschäftsbericht 2017](#), S. 31 f. und „[2017 Kompakt](#)“, S. 44 ff.

Relevanter Aspekt: Marketing

G4-PR6 Standards in Bezug auf Werbung

Fraport bekennt sich bei werblichen Äußerungen zur Werbe-Selbstkontrolle und richtet sich nach den vom Deutschen Werberat aufgestellten Regeln. Demnach vermeidet die von Fraport veröffentlichte Werbung jegliche Diskriminierung, Unlauterkeit und

Irreführung. Sie berücksichtigt insbesondere die Verhaltensregeln des Deutschen Werberats für die Werbung mit und vor Kindern und bewegt sich innerhalb der herrschenden Auffassungen von Sitte, Anstand und Moral. Fraport verkauft keine Produkte, deren Verkauf in bestimmten Märkten verboten ist.

G4-PR7 Verstöße gegen Werbungsvorschriften

Sanktionen, Geldbußen oder Verwarnungen wegen Verletzung von Werbungsvorschriften hat es im Berichtszeitraum nicht gegeben.

Wesentlicher Aspekt: Schutz der Privatsphäre des Kunden – Managementansatz

Der dauerhafte wirtschaftliche Erfolg unseres Unternehmens hängt von der Zufriedenheit unserer Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Dabei sind vor allem auch die Sicherheit der Verfahren und Abläufe entscheidende Faktoren. Um diese dauerhaft gewährleisten und verbessern zu können, hat Fraport das Umwelt-, das Arbeitsschutz- und das Qualitätsmanagement in einem Managementsystemverbund zusammengeführt. Dieses dient als Grundlage zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung einer rechtskonformen sowie prozessorientierten Organisation und soll helfen, die Vision und Ziele unseres Unternehmens fortwährend umzusetzen (vergleiche <https://www.fraport.de/de/unternehmen/verantwortung/auf-einen-blick/werte-und-kodizes/zertifikate.html>).

G4-PR8 Verletzung des Schutzes der Kundendaten

Fraport hat 2017 keine begründeten Beschwerden ermittelt. Relevanter Aspekt: Compliance

Relevanter Aspekt: Compliance

G4-PR9 Sanktionen wegen Produkten und Dienstleistungen

Verstöße sind bei der Fraport AG nicht bekannt.

Erklärung des Umweltgutachters zu den Begutachtungs- und Validierungstätigkeiten

Die Umweltgutachterorganisation Institut für Umwelttechnik Dr. Kühnemann und Partner GmbH, vertreten durch die Unterzeichnenden Dr. Burkhard Kühnemann mit der Zulassungsnummer DE-V-0103 sowie Herrn Ulrich Schmidt mit der Zulassungsnummer DE-V-0366, akkreditiert oder zugelassen für den Bereich NACE 52.23, wurde von der Fraport AG beauftragt, für die Registrierungsnummer DE-125-00032 eine unabhängige beschränkte Bestätigung ausgewählter, im Nachhaltigkeitsbericht 2017 veröffentlichter Umweltkennzahlen zu leisten.

Geltungsbereich der Prüfung

Die gemäß den Anforderungen nach der Global Reporting-Initiative geprüften Kennzahlen befinden sich im Kapitel Umwelt sowie im Kapitel Kennzahlen, Abschnitt „Umwelt“. Der Geltungsbereich dieser Bestätigung umfasst die Umweltkennzahlen des Unternehmens

> Fraport-Muttergesellschaft
am Standort Flughafen Frankfurt für das Jahr 2017.

Prüfansatz

Im Rahmen der Prüfung haben wir folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- > Prüfung der Umweltkennzahlen nach den Prinzipien der
 - Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS)
 - ISO 14001
 - ISO 17021
 - ISO 19011

Schlussfolgerung

Auf Grundlage unseres Prüfansatzes sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die geprüften Kennzahlen nicht angemessen dargestellt sind.

Kriterien der Berichterstattung

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung wendet die Fraport AG die Richtlinien der Global Reporting-Initiative in der Version 4 an. Die Verantwortung für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts unter Berücksichtigung der vorgenannten Richtlinien liegt beim Vorstand der Fraport AG.

Frankfurt am Main, den 07/03/2018



Geschäftsadresse: Prinzenstraße 10a, 30159 Hannover
Zulassungsnummer: D-V-0133

Dr. Kühnemann Institut
und Partner für
Umwelt
technik

Impressum

Herausgeber

Fraport AG
Frankfurt Airport Services Worldwide
60547 Frankfurt am Main
Deutschland
Telefon: +49 (0) 1806 3724636 ¹
Internet: www.fraport.de

Kontakt Investor Relations

Finanzen & Investor Relations
Telefon: +49 (0) 69 690-74840
Telefax: +49 (0) 69 690-74843
Internet: www.meet-ir.de
E-Mail: verantwortung@fraport.de

Layout

Der Bericht wurde mit dem System SmartNotes erstellt.

Veröffentlichungstermin

3. Mai 2018

Redaktionsschluss

April 2017

¹ 20 Cent pro Anruf aus dem deutschen Festnetz;
maximal 60 Cent pro Anruf aus dem Mobilfunknetz

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

www.fraport.de