

# ZUSAMMEN- GEFASSTER NICHTFINANZIELLER BERICHT

---

## 202 Über diesen zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht

### 204 Umweltbelange

204 Klimaschutz

206 Aktiver Schallschutz

### 207 Arbeitnehmerbelange

207 Arbeitgeberattraktivität

209 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### 210 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

### 211 Achtung der Menschenrechte

### 212 Sozialbelange

### 213 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

### 213 Zusammenfassung

### 214 GRI-Bezüge

### 215 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Dieser zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht orientiert sich an den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI Standards 2016). Die vorliegenden Informationen beziehen sich auf die in der Übersicht auf [S. 214](#) dargestellten Angaben. Zusätzlich erfolgt eine umfassende Berichterstattung zu nicht-finanziellen Themen im jährlich erscheinenden [Nachhaltigkeitsbericht „Balance“](#), der einen GRI-Inhaltsindex enthält. [www.lufthansagroup.com/de/verantwortung.html](http://www.lufthansagroup.com/de/verantwortung.html)

## Zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht

Lufthansa Group will ihrer Rolle als führende Gesellschaft in der Aviation-Industrie auch in Sachen Nachhaltigkeit gerecht werden. | Unternehmerische Verantwortung ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur. | Zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht fokussiert auf die Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte sowie Sozialbelange. | Bericht orientiert sich an den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI Standards 2016).

## Über diesen zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht

Für das Geschäftsjahr 2017 veröffentlicht die Deutsche Lufthansa AG entsprechend dem am 19. April 2017 verabschiedeten CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) erstmals und ab dann jährlich einen zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB. Die Deutsche Lufthansa AG wird einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht auf Gesellschaftsebene sowie einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht gemeinsam als zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht vorlegen. Er fasst die wesentlichen Sachverhalte zu den fünf Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte sowie Sozialbelange inhaltlich zusammen. Zusätzlich werden an anderen Stellen im zusammengefassten Lagebericht Maßnahmen und Initiativen der Lufthansa Group erläutert, die das vielfältige Engagement des Unternehmens im Bereich der unternehmerischen Verantwortung belegen. Darauf wird in diesem Bericht an den jeweiligen Stellen verwiesen.

Die Lufthansa Group hat ihr Konzern-Risikomanagement-System um Auswirkungen aus den nichtfinanziellen Aspekten auf externe Stakeholder erweitert. ➤ **Chancen- und Risikobericht, S. 64 ff.**

Unter Berücksichtigung der beschriebenen Maßnahmen und Konzepte gibt es gegenwärtig unter Anwendung der Nettomethode keine Anhaltspunkte für Risiken, die schwerwiegend negative Auswirkungen auf die Aspekte haben und deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist. Dies gilt sowohl für die Lufthansa Group als auch für deren Lieferkette.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die hier gemachten Angaben auf die im Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses erfassten Gesellschaften. Falls nicht anders vermerkt, spiegeln die Angaben die Konzernperspektive und die Gesellschaftsperspektive gleichermaßen wider. Der vorliegende zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht wurde einer freiwilligen betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (revised) mit begrenzter Sicherheit unterzogen. ➤ **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung, S. 215 f.**

Verweise auf Angaben außerhalb des zusammengefassten Lageberichts sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts.

### Angaben zum Geschäftsmodell

Die Lufthansa Group ist ein weltweit operierender Luftverkehrskonzern mit insgesamt mehr als 550 Tochterunternehmen und Beteiligungsgesellschaften. Das Geschäftsmodell der Lufthansa Group ist ausführlich im zusammengefassten Lagebericht beschrieben. ➤ **Grundlagen des Konzerns, S. 13 ff.**

### Nachhaltigkeitsstrategie ist im Unternehmen fest verankert

Verantwortungsbewusstes und gesetzeskonformes Verhalten ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur der Lufthansa Group und Grundpfeiler des täglichen Arbeitens. Bereits seit 2002 bekennt sich das Unternehmen zu den Prinzipien des UN Global Compact für eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Darüber hinaus unterstützt es die 2015 von den Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) der Agenda 2030.

Um die auf Vertrauen und Integrität basierende Unternehmenskultur fortzuschreiben und den nachhaltigen Unternehmenserfolg zu sichern, wurde im Jahr 2017 für alle Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter der Lufthansa Group ein Code of Conduct verbindlich eingeführt. <https://investor-relations.lufthansagroup.com/de/corporate-governance/compliance/code-of-conduct.html>. Die darin verankerten Grundsätze sind nicht nur Grundlage für einen fairen Wettbewerb, sondern sollen auch dabei unterstützen, rechtliche Risiken und Reputationsrisiken zu erkennen und zu vermeiden. Die Lufthansa Group erwartet, dass diese Grundsätze auch von ihren Geschäftspartnern und Lieferanten eingehalten werden.

Das oberste Kontrollgremium im Bereich der nachhaltigen Unternehmensführung ist der Aufsichtsrat. Die Koordination und Weiterentwicklung nachhaltigkeitsrelevanter Aktivitäten übernimmt das Corporate Responsibility Council (CRC). Dieses ist auf oberer Managementebene angesiedelt und besteht aus den Leitern der Konzernabteilungen Strategie, Politik, Umweltkonzepte, Investor Relations, Controlling, Recht, Personal, Kommunikation und Corporate Sourcing. Die jeweiligen Führungskräfte sind für die Umsetzung konkreter Maßnahmen und Projekte verantwortlich.

### Herleitung der wesentlichen Aspekte

Der kontinuierliche Austausch mit den Stakeholdern leistet einen wichtigen Beitrag für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der Lufthansa Group. Im Jahr 2016 wurde eine breit angelegte Stakeholder-Befragung durchgeführt und auf Basis der dabei gewonnenen Erkenntnisse eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse erstellt.

➔ **Nachhaltigkeitsbericht „Balance 2016“.**

Die dabei gewonnenen Erkenntnisse wurden zusätzlich der Wesentlichkeitsbetrachtung nach § 289c (3) HGB unterzogen, das heißt, es wurde untersucht, inwiefern die Aspekte für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Lufthansa Group und der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Aspekte tatsächlich von besonderer Bedeutung sind.

Dies bildet die Basis für die Auswahl der zu berichtenden Aspekte und Sachverhalte im vorliegenden zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht.

Für die Geschäftstätigkeit der Lufthansa Group sind insbesondere die beiden Aspekte Umweltbelange und Arbeitnehmerbelange von großer Bedeutung. Der bestehende Flugbetrieb ist ohne Kerosin und damit CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie ohne Geräuschentwicklung nicht möglich. Als Dienstleistungsunternehmen hängt der wirtschaftliche Erfolg der Lufthansa Group zudem maßgeblich vom Engagement und der Motivation ihrer Mitarbeiter ab. Daneben sind die Bekämpfung von Korruption und Bestechung, die Achtung der Menschenrechte und eine nachhaltige Lieferkette für die Lufthansa Group auch von hoher Relevanz.

Die wertorientierte Unternehmenssteuerung ist für die Lufthansa Group ebenfalls ein integraler Bestandteil nachhaltiger Unternehmensführung. Das Konzept und die dazugehörigen Kennzahlen werden ausführlich im Kapitel **➔ Finanzstrategie und wertorientierte Steuerung, S. 16 ff.**, dargestellt.

## G30 ASPEKTE, SACHVERHALTE UND LEISTUNGSINDIKATOREN

| Umweltbelange  | Arbeitnehmerbelange  | Bekämpfung von Korruption und Bestechung                                 | Achtung der Menschenrechte  | Sozialbelange <sup>1)</sup>                                 |
|--|--|--|---|---|
| <b>Klimaschutz</b><br>CO <sub>2</sub> -Emissionen  | <b>Arbeitgeberattraktivität</b><br>LH Engagement Index             | Integraler Bestandteil des Lufthansa Group Compliance Management Systems | Wesentlicher Teil der Unternehmenskultur – verankert im Code of Conduct | <b>Gesellschaftliches Engagement</b><br>help alliance gGmbH |
| <b>Aktiver Schallschutz</b><br>Anteil der Flugzeuge, die das 10 dB-Kriterium des ICAO Kapitel 4 erfüllen | <b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b><br>Gesundheitsindex |  |   |   |

**Nachhaltigkeit in der Lieferkette:** als Querschnittsthema mit eigenem Kapitel innerhalb des nichtfinanziellen Berichts qualitativ berücksichtigt

<sup>1)</sup> Nicht wesentlich gemäß § 289c Abs. 3 HGB; freiwillige Darstellung aufgrund spezifischer Adressatenanforderung.

# Umweltbelange

## Konzepte

### **Klimaschutz und aktiver Schallschutz sind Eckpfeiler der Umweltstrategie**

Der globale Luftverkehr ist ein Wachstumssektor und wird für einen nicht absehbaren Zeitraum weiterhin fossile Treibstoffe benötigen. Zu den wesentlichen Auswirkungen des Flugbetriebs auf die Umwelt zählen deshalb vor allem Klimaeffekte infolge der durch die Verbrennung des benötigten Flugkerosins entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie von startenden und landenden Flugzeugen verursachte Geräusche.

Die Lufthansa Group engagiert sich bereits seit vielen Jahren dafür, die Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu begrenzen. Dies geht einher mit wirtschaftlichen Interessen, da sowohl der Verbrauch von Treibstoff als auch der Erwerb von CO<sub>2</sub>-Zertifikaten und lärmabhängige Entgelte Kosten verursachen.

Auch deshalb verfolgt die Lufthansa Group ein strategisches Umweltprogramm. Zentrale Handlungsfelder sind hierbei die Reduzierung von Emissionen, aktiver Schallschutz, Energie- und Ressourcenmanagement sowie Forschungsengagement und die Implementierung von Umweltmanagementsystemen nach ISO 14001 oder EMAS (European Management and Audit Scheme). Die Umsetzung der Umweltstrategie entfaltet somit in allen Bereichen der Lufthansa Group Wirkung – vom operativen Betrieb und der technischen Wartung bis hin zum Einkauf, dem Facility-Management und der Verwaltung.

### **Umweltmanagement ist über alle Konzerngesellschaften etabliert**

Für die Definition, Abstimmung und Festlegung der übergreifenden Ziele und Maßnahmen der Lufthansa Group ist der Bereich Umweltkonzepte im Ressort des Vorstandsvorsitzenden zuständig. Zusätzlich verfügen alle größeren Tochtergesellschaften über eine eigene Umweltabteilung, einen Umweltbeauftragten oder -koordinator. Die Umweltbeauftragten und -koordinatoren treffen sich mindestens einmal im Jahr zum konzernweiten Umweltforum, um Strategien, Maßnahmen und Abläufe abzustimmen sowie Erfahrungen auszutauschen. Darüber hinaus werden hier neue oder geplante gesetzliche Regelungen und deren Auswirkungen auf die Lufthansa Group erörtert.

Die Lufthansa Group betreibt seit vielen Jahren eine zentrale Umweltdatenbank, um umweltrelevante Informationen wie CO<sub>2</sub>-Emissionen zu sammeln, zu verarbeiten und unter anderem bei unternehmerischen Entscheidungen als relevante Aspekte zu nutzen.

## KLIMASCHUTZ

### Ziele

#### **Lufthansa Group unterstützt Klimaschutzziele der Luftfahrtbranche**

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Luftverkehrs machen gemäß der International Energy Agency (IEA) derzeit etwa 2,6 Prozent aller von Menschen verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus und zählen zu den wesentlichen globalen Umweltwirkungen der Branche. Aufgrund des absehbar weiter steigenden Bedarfs an Mobilität werden der Luftverkehr und damit einhergehend die Emissionen auch künftig zunehmen. Die Luftfahrtbranche hat hierauf reagiert und sich im Jahr 2009 weltweit auf nachfolgende Ziele verständigt:

1. Die Treibstoffeffizienz soll bis 2020 pro Jahr um 1,5 Prozent gesteigert werden.
2. Ab 2020 soll das Wachstum des Luftverkehrs CO<sub>2</sub>-neutral erfolgen.
3. Bis 2050 sollen die Netto-CO<sub>2</sub>-Emissionen der Luftfahrt gegenüber dem Jahr 2005 um 50 Prozent sinken.

Die Lufthansa Group hat hieran maßgeblich mitgewirkt und teilt die Branchenziele. Das Unternehmen war sowohl in diversen Arbeitsgruppen der International Air Transport Association (IATA) wie dem Environmental Committee und dem Industry Affairs Committee als auch in dem Vorstandsgremium (Board of Governors) beteiligt.

## Maßnahmen

### **Vier-Säulen-Strategie definiert Maßnahmen für den Klimaschutz**

Die zuvor genannten Ziele sollen durch die Bündelung verschiedener Maßnahmen unterschiedlicher Akteure (Hersteller, Flughäfen, Flugsicherung, Luftfahrtgesellschaften, Politik) erreicht werden. Diese sind auf der IATA-Versammlung im Jahr 2007 in der Vier-Säulen-Klimaschutzstrategie der Luftfahrtindustrie zusammengefasst worden. Diese Strategie ist auch Grundlage der Treibstoffeffizienz-Aktivitäten der Lufthansa Group.

#### **1. TECHNISCHER FORTSCHRITT**

Der wichtigste Hebel zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Flugbetrieb ist es, kontinuierlich in moderne und besonders sparsame Flugzeuge und Triebwerkstechnologien zu investieren. Die Fluggesellschaften der Lufthansa Group erhielten im Berichtsjahr 29 neue Flugzeuge. Neu in Betrieb genommen wurden beispielsweise fünf weitere Airbus A350-900, die rund 25 Prozent weniger Emissionen erzeugen als vergleichbare Flugzeugtypen.

**G31 VIER SÄULEN FÜR DEN KLIMASCHUTZ**



Bis Ende des Jahres 2025 soll die Lufthansa Group 176 neue Flugzeuge erhalten, die sich vor allem durch niedrige Verbrauchs- und Lärmemissionswerte auszeichnen.

➤ **Flotte, S. 20 f.**

Darüber hinaus beteiligt sich die Lufthansa Group seit mehreren Jahren an der Erforschung und dem Einsatz von alternativen Kraftstoffen im Flugverkehr. Dazu zählt zum Beispiel das Forschungsprojekt airegEM, das die Eigenschaften von Biokraftstoffen mit Unterstützung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie untersucht hat.

**2. VERBESSERTER INFRASTRUKTUR**

Mit einer verbesserten Organisation der europäischen Luftsicherheitsysteme und -behörden mit dem Ziel, einen einheitlichen Luftraum über Europa zu schaffen, könnten die Airlines laut Angaben der Europäischen Organisation zur Sicherung der Luftfahrt (Eurocontrol) bis zu 10 Prozent Treibstoff einsparen und ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen entsprechend reduzieren. Das Projekt Single European Sky der EU soll dies realisieren. Die Airlines der Lufthansa Group machen die Vorteile des Single European Sky öffentlich deutlich und forcieren somit den Fusionsprozess. Lufthansa Systems als IT-Provider ist mit ihrer Expertise an einer Vielzahl von Standardisierungsinitiativen sowie Forschungs- und Demonstrationsprojekten aktiv beteiligt.

**3. OPERATIVE MASSNAHMEN**

Operative Maßnahmen der Lufthansa Group umfassen den Einsatz effizienter Flugzeuggrößen, eine bessere Auslastung der Flüge, die Prüfung und Einführung neuer Flugverfahren sowie die Ermittlung optimaler Routen und Geschwindigkeiten. Hinzu kommen Programme zur nachhaltigen Gewichtsreduzierung und die verstärkte Nutzung flugbetrieblicher Daten und Software sowie effizienterer Prozesse am Boden, die dazu beitragen, den Kerosinverbrauch zu reduzieren. Ein Beispiel hierfür ist das IT-System OMEGA. Hiermit werden Piloten im Flugbetrieb der Lufthansa Group zukünftig mit besseren, digital aufbereiteten Informationen unterstützt. Zusätzlich trägt OMEGA durch systematische Analysefähigkeit dazu bei, die Effizienz und Sicherheit weiter zu steigern.

Konzernweit hat die Lufthansa Group 2017 insgesamt 34 Projekte zur Treibstoffeinsparung umgesetzt, die die CO<sub>2</sub>-Emissionen um rund 64,4 Tsd. Tonnen nachhaltig reduziert haben. Die eingesparte Menge Kerosin betrug 25,5 Mio. Liter – dies entspricht dem Verbrauch von circa 250 Hin- und Rückflügen auf der Strecke München-New York mit dem Airbus A350-900. Der positive finanzielle Effekt dieser Maßnahmen betrug 7,7 Mio. EUR.

**4. ÖKONOMISCHE INSTRUMENTE**

Mit dem im Oktober 2016 bei der International Civil Aviation Organization (ICAO) getroffenen Übereinkommen zum Klimaschutz (CORSIA – Carbon Offsetting and Reduction Scheme for International Aviation) sollen ab 2020 wachstumsbedingte CO<sub>2</sub>-Emissionen im internationalen Luftverkehr durch Klimaschutzprojekte kompensiert werden. Die Lufthansa Group wird deshalb ab 2020 für die Zunahme von CO<sub>2</sub>-Emissionen der internationalen Flüge die entsprechenden CO<sub>2</sub>-Kompensationskosten entrichten müssen, sofern es nicht gelingt, die CO<sub>2</sub>-Emissionen entsprechend zu begrenzen.

Im EU-Emissionshandelssystem für den Luftverkehr werden seit 2012 die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch einen Zertifikatehandel gesteuert und begrenzt. Die Lufthansa Group unterliegt diesem System mit allen Flügen innerhalb Europas. Diese emittieren rund 7,6 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub>, von denen 60 Prozent durch Zukauf von Zertifikaten kompensiert und neutralisiert werden. Innerhalb Europas ist damit das Ziel des CO<sub>2</sub>-neutralen Wachstums bereits umgesetzt. Zur Bildung von Rückstellungen im Zusammenhang mit der Verpflichtung zur Einreichung von CO<sub>2</sub>-Emissionszertifikaten bei den zuständigen Behörden ➤ **Konzernanhang, Erläuterung 33, S. 147 ff.**

Die Lufthansa Group bietet ihren Kunden schon heute in weiten Teilen die Möglichkeit zur freiwilligen CO<sub>2</sub>-Kompensation an.

## Leistungsindikator

### CO<sub>2</sub>-Emissionen steigen um 6,9 Prozent

Die Lufthansa Group ermittelt jährlich die absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen. Sie betragen für die Flugzeuge der Lufthansa Group Airlines im Jahr 2017 30,4 Mio. Tonnen (Vorjahr: 28,5 Mio. Tonnen).

Dieses Wachstum ist maßgeblich auf den vergrößerten Konsolidierungskreis durch die vollständige Übernahme von Brussels Airlines zurückzuführen. Dem gegenüber standen positive Effekte durch die Umsetzung von operativen Maßnahmen zur Treibstoffreduzierung sowie weitere Effizienzverbesserungen durch den Einsatz neuer Flugzeugmodelle.

## AKTIVER SCHALLSCHUTZ

### Ziele

#### Fluglärm soll an der Quelle reduziert werden

Die Lufthansa Group setzt sich dauerhaft mit vielfältigen Aktivitäten und Maßnahmen dafür ein, den Fluglärm merklich zu mindern. Vorrangiges Ziel ist es, den Lärm an der Quelle nachhaltig zu senken und zusammen mit den Systempartnern optimierte Flugverfahren zu entwickeln.

### Maßnahmen

#### Aktiver Schallschutz umfasst fünf Dimensionen

Seit 2001 beteiligt sich die Lufthansa Group aktiv und kontinuierlich an Forschungsprojekten und Maßnahmenpaketen zur Lärmreduzierung im Rahmen von Dialogforen – wie beispielsweise der Allianz für Lärmschutz in Frankfurt. An der Allianz sind die hessische Landesregierung, die Fraport AG, die Deutsche Lufthansa AG, das Forum Flughafen und Region, die Deutsche Flugsicherung und der Luftfahrt-

verband BARIG beteiligt. Der aktive Schallschutz bei der Lufthansa Group umfasst fünf Dimensionen, die sich wie folgt darstellen:

#### 1. INVESTITIONEN IN MODERNE UND DAMIT LEISERE FLUGZEUGE

Der größte Hebel zur Reduktion des Fluglärms liegt in der Modernisierung der Flotte. Die Lufthansa Group modernisiert ihre Flotte kontinuierlich. Im Jahr 2017 wurden 29 neue Flugzeuge in Betrieb genommen, darunter fünf weitere Maschinen vom Typ Airbus A320neo sowie elf Bombardier C Series, die mit modernen Triebwerken ausgestattet sind. Gleiches gilt für die A350-900, die weltweit zu den modernsten und umweltfreundlichsten Langstreckenflugzeugen zählt und wesentlich leiser als vergleichbare Flugzeugtypen ist. Dafür haben insgesamt 36 ältere Flugzeuge die Konzernflotte verlassen. ➔ **Flotte, S. 20 f.**

#### 2. NACHRÜSTEN VON FLUGZEUGEN DER BESTANDSFLOTTE

Neben der Modernisierung kann auch die Nachrüstung der Bestandsflotte zu messbarer Fluglärmreduzierung führen. Lufthansa German Airlines stellte Anfang 2014 als weltweit erste Airline eine mit schallreduzierenden Wirbelgeneratoren ausgestattete A320 in Dienst und setzte damit einen Industriestandard. Flugzeuge mit Wirbelgeneratoren sind im Landeanflug bis zu vier Dezibel leiser und werden deshalb in Frankfurt im Rahmen der Lärmengeltabrechnung günstiger eingestuft als vergleichbare Flugzeuge ohne diese Bauteile.

Mittlerweile wurden alle Flugzeuge der A320-Familie von Lufthansa German Airlines und SWISS mit diesen Wirbelgeneratoren nachgerüstet. Ebenso startete Austrian Airlines im Herbst 2016 die Nachrüstung ihrer A320-Flugzeuge mit Wirbelgeneratoren und beschloss im Jahr 2017, auch ihre A319- und A321-Flugzeuge mit dieser technischen Verbesserung auszustatten. Die Umsetzung der Modifikation erfolgt im Rahmen der routinemäßigen technischen Wartungszyklen.

### G32 MASSNAHMEN FÜR AKTIVEN SCHALLSCHUTZ



#### Investitionen in leisere Flugzeuge

Einflottung modernster Flugzeuge, beispielsweise des Airbus A320neo und A350-900

Ausflottung lauterer Modelle

#### Lärmreduzierende Technologien für die Bestandsflotte

Umrüstung der Bestandsflotte mit schallreduzierenden Wirbelgeneratoren

#### Beteiligung an der Lärmforschung

Kontinuierliche Zusammenarbeit und Austausch mit Partnern aus Forschung und Industrie

Entwicklung und Untersuchung von neuen Maßnahmen zur Lärmreduzierung

#### Optimierung der An- und Abflugverfahren

Zusammenarbeit mit Systempartnern  
Entwicklung und Erprobung neuer Verfahren

Nutzung neuer Navigationstechnologien

#### Dialog mit den Flughafenanrainern und weiteren Interessengruppen

Kontinuierlicher Austausch mit Anrainern, beispielsweise in Form des Forums Flughafen und Region in Frankfurt

Aktive Beteiligung in Fluglärmkommissionen

### 3. BETEILIGUNG AN DER LÄRMFORSCHUNG

Die Lufthansa Group engagiert sich seit vielen Jahren in der Lärmforschung über Projekte wie MODAL (Modelle und Daten zur Entwicklung von aktiven Schallschutzmaßnahmen im Luftverkehr) und EffFlug (Effizienzsteigerung im Flugbetrieb), die die Grundlagen für einen erfolgreichen aktiven Schallschutz legen. Diese aufwendigen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten tragen wesentlich zur Optimierung der Bestandsflotte bei.

### 4. ENTWICKLUNG OPTIMIERTER FLUGVERFAHREN GEMEINSAM MIT DEN SYSTEMPARTNERN

Auch die Optimierung von Flugverfahren und Flugrouten trägt zur Lärmreduktion bei. Die Lufthansa Group ist auf diesem Gebiet auf vielfältige Weise mit internationalen Partnern wie Eurocontrol aktiv. ➔ **Umweltbelange/Klimaschutz, S. 204 ff.**

### 5. DIALOG MIT DEN ANRAINERN

Neben technischen und operativen Verfahren engagiert sich die Lufthansa Group in verschiedenen Dialogforen, unter anderem in Frankfurt und Wien. Darüber hinaus arbeitet die Lufthansa Group auch aktiv in einigen vom Luftverkehrsgesetz vorgegebenen deutschen Fluglärmkommissionen mit.

## Leistungsindikator

### 99,5 Prozent der operativen Konzernflotte erfüllt Fluglärmstandard

Verbesserungen im Schallschutz durch die Modernisierung der operativen Konzernflotte zeigen sich in der Anzahl der Flugzeuge, die das 10-Dezibel-Kriterium des ICAO-Kapitel 4-Standards erfüllen oder übererfüllen. Dieser Standard gibt Lärmgrenzwerte vor, wonach alle ab 2006 neu zugelassenen Flugzeuge die älteren Kapitel 3-Lärmgrenzwerte kumulativ um 10 Dezibel oder mehr unterschreiten müssen. Im Jahr 2017 erfüllte 99,5 Prozent – und damit nahezu die gesamte operative Konzernflotte – dieses Kriterium.

# Arbeitnehmerbelange

## Konzepte

### Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitergesundheit stehen im Fokus

Der Erfolg der Lufthansa Group hängt in hohem Maß von den Ideen, der Kompetenz, der Begeisterung, dem Engagement und der Gesundheit ihrer Mitarbeiter ab. Daher sind vor allem die Stärkung des Mitarbeiterengagements, eine zeitgemäße Personalstrategie, passgenaue Weiterbildungsangebote sowie Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber von besonderer Bedeutung. Die Lufthansa Group legt größten Wert darauf, ihren Beschäftigten ein attraktives Arbeitsumfeld mit transparenten Strukturen und Prozessen anzubieten, um auch zukünftigen Anforderungen gerecht werden zu können und die Innovationskraft im Unternehmen zu stärken.

### Reorganisation der Lufthansa Group schreitet voran

Die Lufthansa Group wird seit Januar 2016 sukzessive prozessorientiert ausgerichtet, um so Verantwortungen zu bündeln und Hierarchien zu verschlanken. Die Anzahl der Führungsebenen unterhalb des Vorstands wurde von vier auf drei reduziert. Im Berichtsjahr wurde die Anzahl der Managementpositionen gruppenweit reduziert.

Ziel ist es, die verschiedenen Einheiten der Lufthansa Group konsistent und auf Basis der definierten Prozesse zu steuern sowie einheitliche Standards zu sichern. In diesem Rahmen

wurden zur Erhöhung der Transparenz und zur gezielten Steuerung gemeinsame, verbindliche Kennzahlen wie der Engagement Index entwickelt und seitdem jährlich erhoben. Der Vorstand erhält regelmäßig Informationen in Form von standardisierten Berichten und detaillierten Auswertungen.

## ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

### Ziele

Die Mitarbeiter der Lufthansa Group tragen entscheidend zur Zufriedenheit der Kunden bei. Ziel der Lufthansa Group ist es daher, sich dauerhaft als attraktiver Arbeitgeber zu etablieren. Um eine kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung zu fördern, wurden im Jahr 2017 die Verantwortlichkeiten im Rahmen der prozessorientierten Reorganisation in den Bereichen Corporate Cultural Transformation, Corporate HR Steering & Labor Relations sowie HR Management & People Development neu zugeordnet. Diese berichten direkt an den Vorstand für das Ressort Personal und Recht.

### Maßnahmen

Um die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auch die Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu steigern, hat die Lufthansa Group verschiedene Maßnahmen initiiert.

### Flexible Arbeitszeitmodelle

Die Lufthansa Group unterstützt ihre Mitarbeiter und Führungskräfte seit vielen Jahren durch das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle, wie zum Beispiel unterschiedlicher Teilzeit- und Home-Office-Regelungen. Seit 2016 werden gezielt zeitgemäße Modelle wie befristete Auszeiten sowie Shared Leadership auch für leitende Angestellte angeboten und gefördert. Durch verschiedene Kommunikationsmaßnahmen konnte die Transparenz der Angebote verbessert und die Nachfrage danach erhöht werden.

### Förderung von Vielfalt

Die Lufthansa Group verfolgt einen umfassenden Managementansatz, der Vielfalt auch im Sinne von Vielseitigkeit, Ideenreichtum und Durchmischung von Perspektiven versteht und die Wettbewerbsfähigkeit stärken soll. So gibt es für Neubesetzungen interne Betriebsvereinbarungen, die beispielsweise die Förderung von Frauen in Führungspositionen unterstützen. Diversität und Chancengleichheit sind wesentliche Bestandteile der Unternehmensstrategie. Sie sind zudem in der aktuellen Personalstrategie verankert. Die Lufthansa Group repräsentiert den Kerngedanken von Vielfalt bereits heute: Weltweit sind 147 verschiedene Nationalitäten in der Belegschaft vertreten. ➤ **Mitarbeiter, S. 24 f.**

### Talent-Management

2014 hat die Lufthansa Group die Talent-Management-Philosophie unter dem Leitmotiv „Jeder Mitarbeiter hat Talent!“ im Unternehmen implementiert. Dadurch haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, die eigene Karriere entsprechend den individuellen Talenten und Interessen im Konzern selbst zu gestalten. Dazu tragen ein konzernweit einheitlicher Potenzialerhebungsprozess sowie anschließende Programme bei. Dies führt zugleich zu einer erhöhten Transparenz und Sichtbarkeit von Talenten.

Die Lufthansa Group ist darüber hinaus bestrebt, ihre Attraktivität für externe Talente stetig zu steigern. Das Talent-Management ist dabei von entscheidender Bedeutung, um passendes Personal für alle Führungs- und Mitarbeiter-Ebenen intern wie auch außerhalb des Konzerns zu finden und zu entwickeln. So wirkt das Unternehmen zugleich dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegen und kann gefragte Kompetenzen im Unternehmen sicherstellen.

### Weiterbildungsangebot und Change-Management

Gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter sind unverzichtbar für den nachhaltigen Geschäftserfolg der Lufthansa Group. Der im Jahr 2016 neu ausgerichtete Lufthansa Group CAMPUS bietet kontinuierlich Formate sowohl zur Entwicklung der individuellen (Führungs-)Kompetenzen als auch zur Teamförderung und Organisationsveränderung an. Im Fokus stehen Weiterbildungsangebote, die das lebenslange Lernen fördern und die Mitarbeiter in die Lage versetzen, den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen.

### Weiterentwicklung der Sozialpartnerschaft und Vergütungsstrategie

Ziel der Lufthansa Group ist es, mit ihren Tarifpartnern langfristige und wirtschaftlich tragfähige Vereinbarungen zu schließen. Dies ermöglicht nachhaltigen Erfolg sowie Planbarkeit und Sicherheit sowohl für das Unternehmen als auch für seine Beschäftigten. Dabei spielt Flexibilisierung eine immer wichtigere Rolle.

So wurde im Oktober 2017 mit der Grundsatzvereinbarung mit der Pilotengewerkschaft Vereinigung Cockpit, die eine Laufzeit von über fünf Jahren umfasst, ein wichtiger Meilenstein erreicht. ➤ **Lufthansa German Airlines, S. 46 f.**

## Leistungsindikator

### Engagement Index schafft Transparenz bezüglich Arbeitgeberattraktivität

Der Engagement Index dient als zentrale Kennzahl der Arbeitgeberattraktivität. Er wird mittels der jährlichen Mitarbeiterbefragung „involve me!“ erhoben und ermöglicht einen branchenübergreifenden Vergleich mit anderen Arbeitgebern.

Der Engagement Index misst die Verbundenheit von Mitarbeitern mit dem Unternehmen sowie deren Einsatzbereitschaft und die Bereitschaft zur Weiterempfehlung. Im Jahr 2015 wurde erstmals eine einheitliche freiwillige Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die 2017 auf die wesentlichen Konzerngesellschaften (ohne LSG Group) ausgeweitet wurde. Das Ergebnis wird auf einer Skala von 1 (bester Wert) bis 5 (niedrigster Wert) dargestellt.

Im Berichtsjahr wurde ein Engagement Index von 2,3 erreicht. Dies entspricht zwar einem leicht unterdurchschnittlichen Wert im deutschen Umfeld; gegenüber dem Vorjahr konnte aber trotz zahlreicher Arbeitskämpfe in den vergangenen Jahren eine Verbesserung von 0,1 Punkten erreicht werden.

In den kommenden Jahren soll sich der Engagement Index jährlich verbessern und bis 2020 das Durchschnittsniveau vergleichbarer Unternehmen in Deutschland erreichen.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden unter anderem dem Aufsichtsrat und dem Vorstand vorgelegt. Auch auf Managementebene sowie heruntergebrochen auf einzelne Teams werden die Ergebnisse kommuniziert und diskutiert, um daraus strategische Maßnahmen für die gesamte Lufthansa Group und einzelne Organisationseinheiten abzuleiten und zu implementieren.



## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Arbeits- und Gesundheitsschutz sind seit mehreren Jahrzehnten zentrale Handlungsfelder der Lufthansa Group, die gemeinschaftlich durch die Medizinischen Dienste (inklusive psychosozialer Beratung), den Arbeitsschutz und das Gesundheitsmanagement gestaltet werden. Diese drei Bereiche berichten direkt an den Vorstand für das Ressort Personal und Recht und informieren ihn regelmäßig über aktuelle Entwicklungen.

### Ziele

#### **Gesundheitsmanagement wird gruppenweit weiterentwickelt**

Die permanente Kernaufgabe der Medizinischen Dienste ist es, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter in der Lufthansa Group sicherzustellen und so die Geschäftstätigkeit sowie einen zuverlässigen Flugbetrieb zu gewährleisten.

Ein zentrales Steuerungsgremium für alle arbeitssicherheitsrelevanten Fragestellungen der Lufthansa Group ist das regelmäßig tagende Occupational Safety Committee (OSC), das gruppenweit alle Aspekte in Bezug auf die Arbeitssicherheit bündelt und deren Umsetzung überwacht.

Um das Gesundheitsmanagement gruppenübergreifend weiterzuentwickeln, hat der Konzern 2016 das Programm Health Management@Lufthansa Group erfolgreich gestartet. Ziel ist es, die Mitarbeitergesundheit und -leistungsfähigkeit langfristig und nachhaltig zu erhalten sowie den eigenverantwortlichen Umgang der Mitarbeiter mit ihrer Gesundheit zu fördern.

### Maßnahmen

#### **Mitarbeitergesundheit wird durch zahlreiche Maßnahmen gefördert**

Zur Förderung der Mitarbeitergesundheit haben die involvierten Bereiche verschiedene Maßnahmen implementiert.

#### **MEDIZINISCHE DIENSTE**

Die Medizinischen Dienste von Lufthansa German Airlines, SWISS und Austrian Airlines bieten dauerhaft als ganzheitliches Kompetenzzentrum das volle Leistungsspektrum der Flugmedizin, Arbeitsmedizin, Impf- und Reisemedizin, eine Ambulanzversorgung, eine umfassende sozialmedizinische Beratung sowie weitere Präventions- und Versorgungsleistungen an. Über diese individuellen Leistungen hinaus erfolgt eine Beratung von Entscheidungsträgern, Gremien und Arbeitnehmervertretungen in allen Fragen des medizinischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Psychische und psychosoziale Faktoren bestimmen Gesundheit, Sicherheit und Leistungsvermögen am Arbeitsplatz in hohem Maß. Daher bietet die Lufthansa Group seit dem Jahr 1985 Mitarbeitern, Teams und Organisationseinheiten eine individuelle Beratung und Vermittlung mit Schweigepflicht sowie verschiedene Dienstleistungen der psychosozialen Organisationsberatung an.

#### **ARBEITSSICHERHEIT**

In dem seit langem bestehenden Bereich Arbeitssicherheit werden präventive Maßnahmen konsequent umgesetzt, um Unfälle, Gesundheitsbeeinträchtigungen und Berufskrankheiten zu vermeiden. Mit Hilfe von Gefährdungsbeurteilungen und regelmäßigen Sicherheitsbegehungen überprüfen die Arbeitsschutzexperten des Konzerns sämtliche Tätigkeiten in den Gesellschaften in Deutschland.

#### **GESUNDHEITSMANAGEMENT**

Durch Health Management@Lufthansa Group werden Rahmenbedingungen und Strukturen geschaffen, die insbesondere auf die Entwicklung der Organisation und das Führungsverhalten der Führungskräfte einzahlen. Dazu zählen Beratungsangebote und Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter und Führungskräfte. Gezielte Maßnahmen werden unter anderem aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung „involve me!“ abgeleitet.

### Leistungsindikator

#### **Gesundheitsindex wird zur zentralen Kennzahl für Mitarbeitergesundheit**

Als übergeordnete Kennzahl zur Messung des individuellen Gesundheitsempfindens der gesamten Belegschaft wurde 2017 erstmals ein Gesundheitsindex erhoben, der aus relevanten Fragen aus der Mitarbeiterbefragung „involve me!“ ermittelt wurde.

Der Gesundheitsindex wird aktuell als zentrale Kennzahl zur Steuerung des Gesundheitsmanagements innerhalb der Lufthansa Group aufgebaut. Die Ergebnisse dienen dazu, gestaltungsbedürftige Tätigkeitsmerkmale zu identifizieren und zielgerichtete Maßnahmen zur Stärkung der individuellen Gesundheitsressourcen und Minimierung der Fehlbeanspruchungsrisiken abzuleiten und zu entwickeln. Sie werden – analog zum Engagement Index – dem Top-Management, den Führungskräften sowie der gesamten Belegschaft kommuniziert und dienen zukünftig auch als Grundlage für die gemeinsame Entwicklung von Maßnahmen im zentralen Steuerkreis „Gesundheit“, der seit 2016 etabliert ist. Der Gesundheitsindex wird auf einer Skala von 1 (besten Wert) bis 5 (niedrigster Wert) dargestellt.

Im Jahr 2017 lag der Gesundheitsindex bei 2,3, was exakt der externen Benchmark für die Region Deutschland, Österreich und Schweiz sowie für jedes einzelne dieser Länder entspricht. Da der Gesundheitsindex 2017 zum ersten Mal erhoben wurde, werden darauf aufbauende Ziele und Maßnahmen erst im Jahr 2018 abgeleitet und definiert.

# Bekämpfung von Korruption und Bestechung

## Konzepte

### **Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist integraler Bestandteil des Lufthansa Group Compliance Management Systems**

Die Lufthansa Group ist bestrebt, eine gute Unternehmensführung im Sinne einer wirkungsvollen Corporate Governance auszuüben. Hierunter ist insbesondere auch integriertes Verhalten der Mitarbeiter als wesentliche Voraussetzung für nachhaltigen Unternehmenserfolg zu verstehen.

Durch ihre weltweite Geschäftstätigkeit ist die Lufthansa Group zur weltweiten Einhaltung der jeweils landesspezifischen und teilweise auch extraterritorial geltenden Gesetze gegen Korruption verpflichtet. Verstöße können für die betroffenen Personen und das Unternehmen nicht nur Straf- und Bußgeldrisiken zur Folge haben, sondern ebenfalls zu nicht abschätzbaren Reputationsschäden führen. Die Bekämpfung und Verhinderung von Korruption und Bestechung ist ebenfalls integraler Bestandteil des Code of Conduct und wesentlich für die Geschäftstätigkeit der Lufthansa Group. <https://investor-relations.lufthansagroup.com/de/corporate-governance/compliance/code-of-conduct.html>.

Um dies sicherzustellen, verfügt die Lufthansa Group über ein Compliance Management System, mit dem die Mitarbeiter und das Unternehmen vor Gesetzesverstößen bewahrt und gleichzeitig darin unterstützt werden sollen, Gesetze richtig anzuwenden. Es setzt sich aus den Bausteinen Competition-, Kapitalmarkt-, Integrity- (Antikorruption), Embargo- und Corporate-Compliance zusammen. [➔ Corporate Governance Bericht, S. 85 ff.](#) Für die konzernweite Implementierung, Weiterentwicklung und Kommunikation des Lufthansa Group Compliance Management Systems ist das zur zentralen Rechtsabteilung gehörende Corporate Compliance Office zuständig. Der Leiter der Rechtsabteilung und Chief Compliance Officer untersteht direkt dem Vorstand für Personal und Recht und berichtet zweimal jährlich im Rahmen von Compliance-Berichten an den Vorstand. Das Corporate Compliance Office wird durch ein weltweites Netz von Compliance Managern in den Konzerngesellschaften unterstützt.

## Ziele

### **Compliance Management System soll Rechtsverletzungen verhindern**

Ziel des Compliance Management Systems ist es, konzernweit rechtskonformes Verhalten zu gewährleisten und damit Rechtsverletzungen zu vermeiden, die neben Reputations- und finanziellen Risiken insbesondere auch persönliche straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können. [➔ Chancen- und Risikobericht, S. 64 ff.](#)

## Maßnahmen

### **Antikorruptions-Training schafft Bewusstsein**

Sämtliche Führungskräfte, Teamleiter sowie Mitarbeiter aus relevanten Bereichen werden im zweijährigen Turnus über ein IT-basiertes Antikorruptions-Training verpflichtend geschult, um sie für potenzielle Gefahren zu sensibilisieren.

### **Ombudssystem ermöglicht vertraulichen Umgang bei Verdachtsfällen**

Die Lufthansa Group hat bereits im Jahr 2008 ein Ombudssystem eingerichtet, um vertrauliche Hinweise bei Verdacht auf Straftaten, insbesondere bei potenziellen Verstößen gegen Antikorruptions-Gesetze oder -Regelungen, zu ermöglichen. Die Funktion des Ombudsmanns nimmt ein externer, unabhängiger Rechtsanwalt wahr, der kein Angestellter der Lufthansa Group ist. Hinweisgeber können Informationen telefonisch, schriftlich oder persönlich an den Ombudsmann übermitteln. <https://investor-relations.lufthansagroup.com/de/corporate-governance/compliance/ombudssystem.html>.

### **Risikobasierte Third Party Due Diligence soll Integrität von Lieferanten und Dienstleistern sicherstellen**

Die Integrität von Lieferanten und Dienstleistern soll durch einen risikobasierten Third Party Due Diligence-Prozess sichergestellt werden. Im Rahmen der Prüfung werden von den Mitarbeitern des Corporate Compliance Offices sogenannte Compliance-Screenings durchgeführt. Hierfür wird zunächst die Identität des Geschäftspartners sichergestellt, um dann einen sogenannten Negativ-Datenbankabgleich in den Kategorien Compliance, Embargo, Sanktionen, PEP (Politically Exposed Person) und Watch Lists hinsichtlich vorhandener Einträge durchzuführen. In Abhängigkeit von dem Resultat können für den Umgang mit dem geprüften Geschäftspartner verschiedene Maßnahmen notwendig werden, die das Corporate Compliance Office gemeinsam mit Corporate Security vorschlägt.

### **Alle Konzerngesellschaften weltweit werden auf Korruptionsrisiken geprüft**

Über die oben genannten Maßnahmen hinaus werden derzeit alle Konzerngesellschaften weltweit auf Korruptions- und Kartellrechtsrisiken mittels eines Compliance Risk Assessments geprüft. Abschließende Ergebnisse mit Empfehlungen für weitere Verbesserungen werden im Jahr 2018 für alle untersuchten Einheiten vorliegen.

# Achtung der Menschenrechte

## Konzepte

### **Achtung der Menschenrechte ist im Code of Conduct manifestiert**

Die Sicherstellung der Menschenrechte ist für die Lufthansa Group als weltweit agierendes Unternehmen selbstverständlich und integraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Dies spiegelt sich unter anderem in den Arbeitsbedingungen, der Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit, in Regelungen zur Geschlechtergleichstellung sowie der selbstverständlichen Inklusion von Minderheiten wider.

Der im Jahr 2017 verabschiedete Code of Conduct bringt unter anderem die Bedeutung von Menschenrechten für die Lufthansa Group zum Ausdruck. <https://investor-relations.lufthansagroup.com/de/corporate-governance/compliance/code-of-conduct.html>.

## Ziele

### **Einhaltung der Menschenrechte ist übergeordnetes Ziel**

Übergeordnetes Ziel ist es, durch organisatorische und prozessuale Maßnahmen Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Der Code of Conduct ist für alle Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter der Lufthansa Group verpflichtend. In der Konzerneinkaufsrichtlinie ([↗ Nachhaltigkeit in der Lieferkette, S. 213](#)) ist darüber hinaus festgehalten, dass die Lufthansa Group auch von ihren Lieferanten die Einhaltung von Menschenrechten erwartet. So sollen Verträge Sanktionsmöglichkeiten bis hin zur sofortigen Kündigung des Geschäftsverhältnisses enthalten.

## Maßnahmen

### **Arbeitsgruppe sichert Sensibilisierung**

Im Jahr 2017 wurde eine Arbeitsgruppe Menschenrechte im Vorstandsressort Personal und Recht etabliert, in der alle relevanten Stabsfunktionen sowie potenziell risikobehafteten Konzerngesellschaften vertreten sind. Basierend auf einer Auswertung der Beratungsgesellschaft Maplecroft wurde eine Übersicht aller Konzerngesellschaften erstellt, die in „High Risk“- und „Extreme Risk“-Ländern operieren, das heißt, in denen die Gefahr für Menschenrechtsverletzungen besonders hoch ist. Die Führungskräfte und Personaldienste der Gesellschaften sollen hinsichtlich ihrer Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen sensibilisiert werden.

### **Verfahren zur Anzeige von Menschenrechtsverletzungen werden implementiert**

Die betreffenden Gesellschaften werden aufgefordert, Menschenrechtsrisiken zu erfassen und diese zentral zurückzumelden. Individuelle Beschwerden können an Vorgesetzte oder an die Personalabteilungen adressiert werden. Der Vorstand soll jährlich über Art und Anzahl von Verdachtsfällen informiert werden.

Das bereits in der Lufthansa Group bewährte interne Beschwerdeverfahren, das für die in Deutschland ansässigen Mitarbeiter in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist und das schon für viele Arten von Beschwerden zum Einsatz kommt, soll auch für Beschwerden bezüglich Menschenrechtsverletzungen genutzt werden. Für Dritte soll neben einer E-Mail-Adresse auch die Möglichkeit eröffnet werden, das Ombudssystem zu nutzen. <https://investor-relations.lufthansagroup.com/de/corporate-governance/compliance/ombudssystem.html>.

# Sozialbelange

## Konzepte

### Lufthansa Group engagiert sich für Sozialbelange

Als international agierender Luftfahrtkonzern übernimmt die Lufthansa Group auch Verantwortung für soziale beziehungsweise gesellschaftliche Belange. Als Ergebnis einer umfassenden Analyse und Bewertung des bisherigen Engagement-Portfolios wird sich die Lufthansa Group künftig im Bereich gesellschaftliches Engagement (Corporate Citizenship) auf die Kernthemen Education/Enabling und Life/Health konzentrieren.

Schwerpunkt der Corporate Citizenship-Aktivitäten bilden weltweite soziale und humanitäre Projekte, die unter dem Dach der help alliance, der gemeinnützigen Hilfsorganisation der Lufthansa Group, gebündelt und gesteuert werden. Die help alliance, 1999 von engagierten Lufthansa-Passagieren als eingetragener Verein gegründet, wurde zum 1. Januar 2017 in eine gemeinnützige GmbH (gGmbH) unter dem Dach der Lufthansa Group mit Sitz in Frankfurt am Main transformiert. Die Lufthansa Group hatte die Arbeit der Mitarbeiterinitiative help alliance e.V. bereits zuvor viele Jahre lang finanziell und ideell unterstützt und gefördert. [www.helpalliance.org](http://www.helpalliance.org).

Die Bedeutung der help alliance wird durch die Zuordnung der Gesellschaft in die Ressortzugehörigkeit des Vorstandsvorsitzenden unterstrichen.

## Ziele

### Beitrag zur nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung soll geleistet werden

Ziel des Engagements ist es, mit gemeinnützigen Aktivitäten und Projekten einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in der Gesellschaft zu leisten, der die Bedeutung und Größe der Lufthansa Group widerspiegelt und zugleich transparent, glaubwürdig und nachvollziehbar ist.

## Maßnahmen

### help alliance fokussiert sich auf soziale und humanitäre Projekte

Die help alliance dient als Katalysator für ein stärkeres gesellschaftliches Engagement und kombiniert bewährte, durch Mitarbeiter initiierte Projekte mit der Kraft und dem Netzwerk der Lufthansa Group. Die Nachhaltigkeit der unterstützten Projekte wird anhand definierter Kriterien sichergestellt.

Die beschlossene Fokussierung auf soziale und humanitäre Projekte in den Kernbereichen Education/Enabling und Life/Health führt zu einer Harmonisierung der gemeinnützigen Initiativen der Konzerngesellschaften. Zugleich ermöglicht sie eine effiziente und zielgerichtete Nutzung der zur Verfügung stehenden Mittel. Fundraising-Modelle lassen sich stärker systematisieren und Spendengelder effektiver akquirieren.

Schwerpunkt im Themenfeld Education/Enabling ist es, benachteiligten Menschen zu einem erfolgreichen, gesunden und selbstbestimmten Leben zu verhelfen. Dies geschieht insbesondere über Bildungsangebote. Im Berichtsjahr 2017 verantwortete die help alliance 37 Hilfsprojekte mit einem Projektvolumen von 2,0 Mio. EUR. Ein Schwerpunkt des Engagements lag auf dem help alliance-Projekt iThemba in Südafrika, das Kindern in den Townships von Kapstadt eine hochwertige Fröhschulerziehung ermöglicht.

Die fortlaufende Überwachung und die regelmäßige Evaluation der Projekte nach einem festgelegten Kriterienkatalog gewährleisten, dass die geförderten Projekte und Programme die Lebenssituation von Kindern, ihren Familien und dem Gemeinwesen nachhaltig und wirksam verbessern und Projektmittel effektiv und effizient eingesetzt werden.

Über das zweite Themenfeld Life/Health leistet der Konzern mit Hilfsflügen seit vielen Jahren schnelle und professionelle Soforthilfe bei humanitären Krisen und Katastrophen. Lufthansa Cargo kooperiert hierzu mit renommierten Nothilfeorganisationen. Dies stellt eine schnelle und unkomplizierte Hilfe im Bereich der logistischen Erstversorgung sicher.

So hat Lufthansa Cargo am 30. September 2017 einen Hilfsflug von Frankfurt nach Aguadilla, Puerto Rico, durchgeführt. Die rund 80 Tonnen Hilfsgüter, darunter Trinkwasser, Kleidung und Lebensmittel, kamen den rund 400 Mitarbeitern von Lufthansa Technik mit ihren Familien an diesem Standort und in den nahegelegenen Gemeinden zugute, die unter den Auswirkungen des Hurrikans Maria litten.

### Finanzierungskonzept der help alliance gGmbH

Die Lufthansa Group deckt in den Jahren 2017 und 2018 die Kosten für Administration, Projektbegleitung, Fundraising und Kommunikation der help alliance gGmbH vollständig ab. Damit ist gewährleistet, dass sämtliche sonstigen Spenden zu 100 Prozent in die Mittelverwendung für die Hilfsprojekte fließen können. Dies umfasst auch freiwillige Gehaltsspenden von Mitarbeitern der Lufthansa Group: An der Anfang 2017 eingeführten Option des sogenannten Payroll Giving können sich im ersten Schritt rund 80.000 Mitarbeiter und Pensionäre, die über das gemeinsame Abrechnungssystem der Lufthansa Group betreut werden, beteiligen.

# Nachhaltigkeit in der Lieferkette

## Konzepte

### **Nachhaltigkeit in der Lieferkette wird durch Reorganisation unterstützt**

Um den Ansprüchen an die Nachhaltigkeit der eigenen Produkte zu genügen, setzt die Lufthansa Group auf eine enge Zusammenarbeit mit Lieferanten, die diese Ansprüche teilen und umsetzen. Dies ist auch Bestandteil des Lufthansa Group Code of Conduct. <https://investor-relations.lufthansagroup.com/de/corporate-governance/compliance/code-of-conduct.html>. Seit Oktober 2017 sind die Einkaufseinheiten der Lufthansa Group im Rahmen einer einheitlichen Berichtslinie innerhalb des Vorstandsressorts Finanzen organisiert. Sie informieren den Vorstand regelmäßig über aktuelle Entwicklungen. Die Einkaufseinheiten sind teilweise zentral organisiert, vor allem für airlinespezifische Leistungen wie Flugzeug- oder Kerosineinkauf, sowie dezentral in eher speziellen Einkaufsgattungen in den Konzerngesellschaften. Die Berichtslinien sind entlang von Warengruppenverantwortlichkeiten und Konzerngesellschaften angeordnet. Die Warengruppenorientierung optimiert die Aufstellung des Einkaufs in den Beschaffungsmärkten. Die Berichtslinie entlang der Konzerngesellschaften stellt die Versorgung sicher.

### **Auf- und Ausbau einer nachhaltigen Lieferkette hat für die Lufthansa Group strategische Bedeutung**

Durch die Einführung einer prozessorientierten Matrixorganisation wird die Etablierung der Nachhaltigkeitsstandards vereinfacht, da zunehmend einheitliche Verfahren und IT-Systeme angewendet werden. Zusätzlich wird angestrebt, die Nachhaltigkeitsstandards dadurch besser durchsetzen zu können. Die zum 1. Oktober 2017 in Kraft getretene Umstrukturierung der Organisation dient dazu, die Effizienz zu erhöhen, die Kosten langfristig zu senken und durch ein stringentes Prozessmanagement Risiken in der Lieferkette noch besser vorzubeugen.

## Ziele

Die Lufthansa Group erwartet von ihren Zulieferern, dass sie im Hinblick auf fairen Wettbewerb, Integrität und verantwortungsvolles Handeln geltende Gesetze, Richtlinien und Regelungen uneingeschränkt einhalten.

## Maßnahmen

Die Konzerneinkaufsrichtlinie beinhaltet die Verpflichtung zu sozialer und ökologischer Verantwortung. Sie ist eine übergeordnete Vorgabe für alle Einkaufsrichtlinien der Konzerngesellschaften. Darüber hinaus dient sie als Handbuch für Einkäufer und alle Mitarbeiter mit Kontakten im Beschaffungsmarkt. So ist unter anderem die Aufnahme folgender Verpflichtungen in Verträge mit Lieferanten vorgesehen:

- die Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compact;
- die Einhaltung der vier Grundprinzipien der International Labour Organization (ILO);
- die Durchführung angekündigter und unangekündigter Audits durch Unternehmen der Lufthansa Group;
- die Einräumung des Rechts, bei Verstoß gegen diese Vereinbarungen das Vertragsverhältnis zu kündigen.

Durch diese Vorgaben strebt die Lufthansa Group an, ein verantwortungsvolles Handeln bei den unmittelbaren Lieferanten sicherzustellen und damit der eigenen unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden.

## Zusammenfassung

Neben der langfristigen finanziellen Stabilität sichert der verantwortungsvolle und nachhaltige Umgang mit Ressourcen, der Umwelt und den Mitarbeitern innerhalb und außerhalb des Unternehmens die Akzeptanz für das Geschäftsmodell und die Attraktivität der Lufthansa Group für Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und Partner.

Mit den beschriebenen Maßnahmen und Konzepten unterstreicht die Lufthansa Group ihren Anspruch, ihrer Rolle als führende Gesellschaft in der Aviation-Industrie auch in Sachen Nachhaltigkeit weiterhin gerecht zu werden.

Der vorliegende zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht orientiert sich an den GRI Standards 2016. Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen beziehen sich auf die nachfolgend genannten Angaben und Managementansätze.

## GRI-Bezüge

### T194 GRI-BEZÜGE

|  | Angaben<br>beziehen sich auf |   | Seite       |
|--|------------------------------|---|-------------|
| <b>Über diesen zusammengefassten<br/>nichtfinanziellen Bericht</b> | GRI 102-1                    | Name der Organisation   | ➤ S. 202    |
|  | GRI 102-50                   | Berichtszeitraum  | ➤ S. 202    |
|  | GRI 102-52                   | Berichtszyklus  | ➤ S. 202    |
|  | GRI 102-56                   | Externe Prüfung   | ➤ S. 202    |
|  | GRI 102-16                   | Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen                                    | ➤ S. 203    |
|  | GRI 102-46                   | Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung                                   | ➤ S. 203    |
| <b>Umweltbelange</b>   |                              |   |             |
| Klimaschutz  | GRI 103-1, 103-2, 103-3      | Managementansatz  | ➤ S. 204 f. |
|  | GRI 305-1                    | Direkte THG-Emissionen Scope 1  | ➤ S. 206    |
|  | GRI 305-5                    | Senkung der THG-Emissionen  | ➤ S. 205    |
| Aktiver Schallschutz   | GRI 103-1, 103-2, 103-3      | Managementansatz  | ➤ S. 206 f. |
| <b>Arbeitnehmerbelange</b>   |                              |   |             |
| Arbeitgeberattraktivität   | GRI 103-1, 103-2, 103-3      | Managementansatz  | ➤ S. 207 f. |
| Arbeitssicherheit<br>und Gesundheitsschutz                         | GRI 103-1, 103-2, 103-3      | Managementansatz  | ➤ S. 209    |
| <b>Bekämpfung von Korruption<br/>und Bestechung</b>                |                              |   |             |
|  | GRI 103-1, 103-2, 103-3      | Managementansatz  | ➤ S. 210    |
|  | GRI 205-1                    | Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf<br>Korruptionsrisiken überprüft wurden        | ➤ S. 210    |
|  | GRI 205-2                    | Informationen und Schulungen zu Strategien und<br>Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung | ➤ S. 210    |
| <b>Achtung der Menschenrechte</b>                                  | GRI 103-1, 103-2             | Managementansatz  | ➤ S. 211    |
| <b>Sozialbelange</b>   | GRI 103-1, GRI 103-2         | Managementansatz  | ➤ S. 212    |
| <b>Nachhaltigkeit in der Lieferkette</b>                           | GRI 103-1, 103-2             | Managementansatz  | ➤ S. 213    |

## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers** über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die Deutsche Lufthansa AG, Köln

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der Deutsche Lufthansa AG, Köln, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

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

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

### **Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

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

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüfer-

praxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

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

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

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

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

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

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

### **Prüfungsurteil**

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

### **Verwendungszweck des Vermerks**

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

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

Frankfurt am Main, den 7. März 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink                      ppa. Nicolette Behncke  
Wirtschaftsprüfer                Wirtschaftsprüfer