

VERGÜTUNGS- BERICHT

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutschen Lufthansa AG im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung sowie für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG sowie den relevanten Rechnungslegungsvorschriften (HGB, IFRS). Eine Zusammenfassung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2021 findet sich in [T 186, S. 273](#). Weitere detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutschen Lufthansa AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft dargestellt.

www.lufthansagroup.com/corporate-governance.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie an seinen Zukunftsaussichten. Es orientiert sich ferner an der Unternehmensstrategie und schafft so einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung. Gleichzeitig werden sowohl die Aufgaben und Leistungen des Gesamtvorstands und des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie die aktuelle Lage der Gesellschaft berücksichtigt. Aus diesem Grund basiert das Vergütungssystem auf transparenten, leistungsbezogenen und auf den Unternehmenserfolg sowie auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Parametern.

Der Aufsichtsrat ist zuständig für die Struktur des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Das Präsidium unterstützt den Aufsichtsrat dabei, überwacht die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Bei wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungsjahr 2021

WIRTSCHAFTLICH WEITER GEPRÄGT VON DER CORONAKRISE

Wirtschaftlich war auch das Geschäftsjahr 2021 geprägt von den anhaltenden Auswirkungen der weltweiten Verbreitung des Coronavirus auf den globalen Luftverkehr und damit auf das Geschäft der Lufthansa Group. Die Corona-Pandemie belastet weiterhin die Nachfrage nach Flugreisen, sodass die Umsatzerlöse und damit insgesamt das Ergebnis der Lufthansa Group noch immer stark beeinträchtigt sind.

Nach dem dramatischen Geschäftseinbruch und der Abwendung der Insolvenz im Jahr 2020 stellte das Geschäftsjahr 2021 aber auch einen Wendepunkt dar. So konnten bereits im Februar 2021 der KfW-Kredit in Höhe von 1 Mrd. EUR frühzeitig getilgt und bis November die gesamten Stillen Einlagen der Bundesrepublik Deutschland zurückgeführt beziehungsweise gekündigt werden. Damit sind nunmehr alle deutschen staatlichen Kredite und Stillen Einlagen inklusive Zinsen zurückgezahlt beziehungsweise gekündigt. Der Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) hat sich verpflichtet, seine Beteiligung an der Deutschen Lufthansa AG bis spätestens Oktober 2023 zu veräußern. Möglich war dies vor allem durch die erneut steigende Nachfrage nach Flugreisen und das damit verbundene Vertrauen unserer Kund:innen, die durch den Vorstand vorangetriebene schnelle Restrukturierung und Transformation der Lufthansa Group sowie durch das Vertrauen der Kapitalmärkte in das Unternehmen.

VERGÜTUNGSBESCHRÄNKUNGEN WÄHREND DER WSF-STABILISIERUNGSMASSNAHMEN

Der zwischen der Deutschen Lufthansa AG und dem WSF abgeschlossene Rahmenvertrag vom 29. Juni 2020 sieht signifikante Beschränkungen der Vorstandsvergütung vor. So dürfen den Vorstandsmitgliedern – vorbehaltlich bereits vor dem 21. Juni 2020 begründeter vertraglicher Ansprüche gegen die Gesellschaft – während der Dauer der Stabilisierungsmaßnahmen keine Boni, andere variable oder vergleichbare Vergütungsbestandteile gewährt werden. Gleiches gilt für Sonderzahlungen in Form von Aktienpaketen, Gratifikationen oder andere gesonderte Vergütungen neben dem Festgehalt, sonstige in das freie Ermessen des Unternehmens gestellte Vergütungsbestandteile und rechtlich nicht gebotene Abfindungen.

Gleichzeitig durfte kein Vorstandsmitglied eine Grundvergütung (unter Einbeziehung etwaiger Bezüge aus Konzernmandaten) erhalten, die über die Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds zum 31. Dezember 2019 hinausging, solange nicht mindestens 75 % der Summe der Stillen Einlagen I und II (einschließlich Kupons und etwaiger Zusatzvergütung) sowie der Aktienbeteiligung erfüllt, zurückgezahlt beziehungsweise abgelöst, veräußert oder durch Einbringung oder auf andere Weise vollständig beendet waren. Für neue Vorstandsmitglieder galt analog die niedrigste Grundvergütung eines Vorstandsmitglieds in entsprechender Position zum 31. Dezember 2019 als Obergrenze.

Mit der vollzogenen Rückführung der Stabilisierungsmaßnahmen im Berichtsjahr entfällt nun die Beschränkung in Bezug auf die Grundvergütung. Solange der WSF allerdings seine Beteiligung an der Deutschen Lufthansa AG nicht vollständig veräußert hat, gelten die Beschränkungen in Bezug auf die Gewährung von Boni unter dem WSF-Rahmenvertrag weiterhin.

Zur Umsetzung der mit dem WSF vereinbarten Vergütungsbeschränkungen hat die Deutsche Lufthansa AG mit allen Mitgliedern des Vorstands entsprechende Zusatzvereinbarungen zu den bestehenden Vorstandsanstellungsverträgen geschlossen.

ABWEICHUNG VOM VERGÜTUNGSSYSTEM IM GESCHÄFTSJAHRE 2021

Vor dem Hintergrund der weiterhin angespannten wirtschaftlichen Lage beziehungsweise der Vorgaben aus dem vorgenannten Rahmenvertrag mit dem WSF hat der Aufsichtsrat die Zusage variabler Vergütungskomponenten für das Geschäftsjahr 2021 für die Mitglieder des Vorstands ausgesetzt. Damit entfielen für die Mitglieder des Vorstands sämtliche variablen Vergütungsbestandteile, also etwa zwei Drittel der gemäß Vergütungssystem vorgesehenen Zielvergütung.

Damit wird für das Geschäftsjahr 2021 von der Vergütungsstruktur abgewichen, sodass diese im Berichtsjahr ausschließlich erfolgsunabhängige Vergütungselemente vorsieht. Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage und der staatlichen Stabilisierungsmaßnahmen liegt dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM ÜBERBLICK

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gilt seit dem Geschäftsjahr 2020 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Mai 2020 gemäß § 120a (1) AktG mit einer Mehrheit von 88,2 % gebilligt.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2021 grundsätzlich geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

T186 VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2021

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	Soll die Rolle und den Verantwortungsbereich im Vorstand widerspiegeln. Soll ein angemessenes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern	<ul style="list-style-type: none"> – Jährliche Grundvergütung – Auszahlung in zwölf Monatsraten <ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsvorsitzender: 1.634.000 EUR – Ordentliches Vorstandsmitglied: 860.000 EUR
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> – Dienstwagen inklusive Fahrer, branchenüblichen Flugvergünstigungen für private Flugreisen entsprechend den internationalen IATA-Standards für Airline-Mitarbeitende, Versicherungsprämien
Altersversorgung	Soll eine adäquate Altersversorgung absichern	<ul style="list-style-type: none"> – Jährliche Zuführung eines festen Betrags <ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsvorsitzender: 855.000 EUR – Ordentliches Vorstandsmitglied: 450.000 EUR
Erfolgsabhängige Vergütung (ausgesetzt für das Geschäftsjahr 2021)		
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> – Adjusted EBIT-Marge versus Zielwert (42,5%) – Adjusted ROCE versus Zielwert (42,5%) – Gesamt- und individuelle Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele (15%) <ul style="list-style-type: none"> – Individueller Leistungsfaktor (Bonus/Malus, 0,8 - 1,2) – Cap: 200% des Zielbetrags – Auszahlung: in bar oder in Aktien
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltig absolut und relativ positive Entwicklung des Unternehmenswerts fördern, bei gleichzeitiger Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionär:innen	<ul style="list-style-type: none"> – Zuteilung virtueller Lufthansa Aktien mit vierjähriger Laufzeit; – Endgültige Anzahl virtueller Aktien abhängig von: <ul style="list-style-type: none"> – Durchschnittlicher Adjusted ROCE während der Performanceperiode versus Zielwert (42,5%) – Relativer TSR der Lufthansa Aktie versus DAX (42,5%) – Strategische- und Nachhaltigkeitsziele (15%) – Wertentwicklung abhängig von 60-Tages-Durchschnittskurs der Lufthansa Aktie am Laufzeitende und Dividendenzahlungen während der Programmlaufzeit – Cap: 200% des Zielbetrags – Auszahlung: in bar oder in Aktien
Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit		
Einvernehmliche Beendigung	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> – Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungshöchstgrenze)
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	Dient dem Schutz des Unternehmensinteresses	<ul style="list-style-type: none"> – Einjähriges Wettbewerbsverbot nach Ausscheiden aus dem Vorstand bei Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von 50% der Grundvergütung – Verzicht auf Wettbewerbsverbot durch Gesellschaft möglich (mit 6-Monatsfrist)
Wechsel der Unternehmenskontrolle	Soll die Unabhängigkeit in Übernahme-situationen sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> – Abfindungszahlung in Höhe der Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal 100% der Abfindungshöchstgrenze (Altverträge: 150% der Abfindungshöchstgrenze)
Weitere Vergütungsregelungen		
Share Ownership Guidelines	Soll die Aktienkultur und die enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionär:innen stärken	<ul style="list-style-type: none"> – Verpflichtung zur Investition in Lufthansa Aktien über einen Zeitraum von vier Jahren¹⁾ <ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsvorsitzender: 200% der Grundvergütung – Ordentliches Vorstandsmitglied: 100% der Grundvergütung – Halteverpflichtung für die Zeit der Vorstandstätigkeit; ratierlicher Abbau des Aktienbestands in Höhe von jährlich 25% nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand
Compliance- und Performance-Clawback	Soll eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> – Möglichkeit des Aufsichtsrats, Jahresbonus und LTI einzubehalten oder bereits ausbezahlte Vergütung zurückzufordern
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Auszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> – Kürzung der variablen Bezüge bei Überschreitung der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr: <ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsvorsitzender: 9,5 Mio. EUR – Ordentliches Vorstandsmitglied: 5,0 Mio. EUR

¹⁾ Die vierjährige Aufbauphase ist während der WSF-Stabilisierungsmaßnahmen vorübergehend ausgesetzt. Weitere Informationen siehe unten [➔ S. 282](#).

ZIELE FÜR DEN VORSTAND IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Obschon der Aufsichtsrat die Zusage variabler Vergütungselemente für die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 ausgesetzt hat, hat er gleichwohl im Sinne der Unternehmenssteuerung den Vorstandsmitgliedern konkrete Ziele gesetzt. Dabei hat er abgeleitet aus dem bestehenden Vergütungssystem sowohl kurzfristige Jahresziele einschließlich individueller Zielvereinbarungen mit jedem Vorstandsmitglied als auch Ziele für die Vier-Jahres-Periode (2021 bis 2024) festgelegt.

Aufgrund der durch die aktuelle Krisensituation veränderten Unternehmens- und Finanzstrategie hat der Aufsichtsrat dabei vom Vergütungssystem abweichende Leistungskriterien gewählt. So standen insbesondere die kurz- und langfristige Krisenbewältigung, die Restrukturierung des Unternehmens, die Beendigung der staatlichen Stabilisierungsmaßnahmen sowie die Rückkehr zu Profitabilität im Vordergrund.

Dementsprechend standen im Geschäftsjahr 2021 das Erreichen eines ausgeglichenen Cashflows und die Umsetzung nachhaltiger Kostensenkungsmaßnahmen (anstelle der Adjusted EBIT-Marge und des Adjusted ROCE, wie im Vergütungssystem für den Jahresbonus vorgesehen) bei gleichzeitigem Schwerpunkt auf Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit im Fokus. Gleichzeitig wurden im Rahmen der individuellen Zielvereinbarungen auch für 2021 sowohl übergreifende Ziele für den Gesamtvorstand als auch auf die individuellen Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder zugeschnittene Ziele vereinbart. In den nachfolgenden Tabellen sind die Themenfelder der für den Gesamtvorstand vom Aufsichtsrat gesetzten gemeinsamen Ziele sowie die in den individuellen Zielvereinbarungen berücksichtigten Themenfelder für das Berichtsjahr dargestellt.

T187 ÜBERGREIFENDE ZIELE FÜR DEN GESAMTVORSTAND 2021

Themenbereich	Ziele
Krisenbewältigung	<ul style="list-style-type: none"> – Management der Auswirkungen der Coronakrise – Erreichen eines ausgeglichenen Cashflows – Wiederaufbau der Kapazität – Umsetzung nachhaltiger Kostensenkung
Konzernstrategie	<ul style="list-style-type: none"> – Operationalisierung der Konzernstrategie und Transformation der Lufthansa Group: <ul style="list-style-type: none"> – Weitere Schärfung des Konzernportfolios Richtung Airline Group – Umsetzung Corporate Responsibility-Strategie – Förderung kundenzentrierter Entwicklungen, Digitalisierung und Innovationen
Führungs- und Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> – Modernisierung der Führungs- und Unternehmenskultur – Intensivierung der Talentsicherung und Management-Nachfolgeplanung – Förderung schlanker Prozesse, Beschleunigung von Entscheidungen; Abbau von Komplexität

T188 INDIVIDUELLE ZIELVEREINBARUNGEN 2021

Vorstand	Themenfelder für die individuellen Zielvereinbarungen
Carsten Spohr	<ul style="list-style-type: none"> – Operationalisierung der langfristigen (10+ Jahre) Konzernstrategie – Intensivierung politischer und regulatorischer Aktivitäten des Konzerns – Modernisierung der Leadership-Kultur
Christina Foerster	<ul style="list-style-type: none"> – Verbesserung der Kundenorientierung: Aufbau einer durchgängigen Sicht über alle Kundenschnittstellen – Verfeinerung und Umsetzung der ESG-Strategie – Definition einer Sustainable Aviation Fuel (SAF)-Strategie und Roadmap – Vorantreiben von Innovationen im Bereich IT & Digitalisierung
Harry Hohmeister	<ul style="list-style-type: none"> – Weiterentwicklung und Umsetzung des Multi-Traffic-Systems – Expansion des touristischen Segments und interner touristischer Kompetenzen – Ausbau der Distributionsfähigkeit zur Erhöhung des „Global & Segment Reach“ – Weiterer Ausbau des Qualified Performance Management Systems
Detlef Kayser	<ul style="list-style-type: none"> – Optimierung von Flotteninvestitionen und -modernisierung – Aufbau einer neuen Plattform mit Fokus auf touristischem Geschäft – Vorantreiben der Digitalisierung der Operations-Prozesse – Umsetzung der Kooperation mit Airports
Michael Niggemann	<ul style="list-style-type: none"> – Redimensionierung: Anpassung der Personalstärke bzw. -kosten an krisenbedingte Rahmenbedingungen – Weiterentwicklung der Führungs- und Unternehmenskultur – Talentsicherung & Diversity; Förderung von Frauen in Führungspositionen – Konzernstruktur: Entwicklung einer wettbewerbsfähigen und zeitgemäßen Legalstruktur
Remco Steenberg	<ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung eines Refinanzierungs- und Entschuldungsplans – Wiederherstellung der Investitionsfähigkeit – Einleitung Portfolioprozesse – Vorantreiben der Management-Nachfolgeplanung

Für die Vier-Jahres-Periode 2021 bis 2024 stehen die Rückführung der Stabilisierungsmaßnahmen und die Rückkehr in die Gewinnzone gemessen am kumulierten Adjusted EBIT der Jahre 2022 bis 2024 (anstelle des Adjusted ROCE und des relativen Total Shareholder Return, wie im Vergütungssystem für die mehrjährige variable Vergütung vorgesehen) im Fokus. Als Schwerpunkt für die Strategischen und Nachhaltigkeitsziele hat der Aufsichtsrat den Parameter Umwelt festgelegt, da die Bedeutung der ökologischen Nachhaltigkeit ungeachtet der Krise weiterhin ein wesentliches Ziel im Rahmen der langfristigen Unternehmensstrategie darstellt. Über die betrachtete Vier-Jahres-Periode wurde dabei eine Reduzierung des spezifischen CO₂-Ausstoßes der Flotte pro geflogenem Passagierkilometer als Ziel fortgeführt. Dabei wird die jährlich angestrebte Reduktion im Jahr 2024 anhand des Vergleichs mit dem Vorkrisenniveau 2019 gemessen.

ZIELVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

In der nachfolgenden Tabelle ist die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 zugesagte Vergütung dargestellt. Dabei wird die variable Vergütung in Anlehnung an die bisher im Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung

vom 7. Februar 2017 als Mustertabelle 1 zu Ziffer 4.2.5 Abs. 3 empfohlene Form ausgewiesen. Die Vergütungselemente werden um Angaben individuell erreichbarer Minimal- und Maximalvergütungen ergänzt.

T189 ZIELVERGÜTUNG 2021

in Tsd. €		Carsten Spohr, Vorstandsvorsitzender Vorsitzender seit 01.05.2014; Vorstand seit 01.01.2011				Christina Foerster Vorstand seit 01.01.2020			
		2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)	2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.634	1.471 ¹⁾	1.634	1.634	860	774 ¹⁾	860	860
	Nebenleistungen	42	19	42	42	44	1	44	44
	Summe	1.676	1.490	1.676	1.676	904	775	904	904
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung	-	1.140 ²⁾	-	-	-	600 ²⁾	-	-
	Mehrjährige variable Vergütung	-	2.090	-	-	-	1.100	-	-
	Summe	0	3.230	0	0	0	1.700	0	0
	Versorgungsaufwand	871	925	871	871	461	450	461	461
	Gesamtvergütung	2.547	5.645	2.547	2.547	1.365	2.925	1.365	1.365

in Tsd. €		Harry Hohmeister Vorstand seit 01.01.2013				Detlef Kayser Vorstand seit 01.01.2019			
		2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)	2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Feste Vergütung	Grundvergütung	860	774 ¹⁾	860	860	860	774 ¹⁾	860	860
	Nebenleistungen	41	15	41	41	33	6	33	33
	Summe	901	789	901	901	893	780	893	893
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung	-	600 ²⁾	-	-	-	600 ²⁾	-	-
	Mehrjährige variable Vergütung	-	1.100	-	-	-	1.100	-	-
	Summe	0	1.700	0	0	0	1.700	0	0
	Versorgungsaufwand	453	483	453	453	457	460	457	457
	Gesamtvergütung	1.354	2.972	1.354	1.354	1.350	2.940	1.350	1.350

in Tsd. €		Michael Niggemann Vorstand seit 01.01.2020				Remco Steenbergen Vorstand seit 01.01.2021			
		2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)	2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Feste Vergütung	Grundvergütung	860	774 ¹⁾	860	860	861	-	860	860
	Nebenleistungen	42	1	42	42	63	-	63	63
	Summe	902	775	902	902	923	0	923	923
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung	-	600 ²⁾	-	-	-	-	-	-
	Mehrjährige variable Vergütung	-	1.100	-	-	-	-	-	-
	Summe	0	1.700	0	0	0	0	0	0
	Sonstiges	-	-	-	-	975 ³⁾	-	975	975
	Versorgungsaufwand	467	450	467	467	450	-	450	450
	Gesamtvergütung	1.369	2.925	1.369	1.369	2.348	0	2.348	2.348

¹⁾ Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verzichts auf 20% der Grundvergütung für die Monate April bis September 2020.

²⁾ Auf die Ansprüche aus der Einjährigen variablen Vergütung 2020 (Jahresbonus 2020) haben die im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands verzichtet (→ S. 276).

³⁾ Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Remco Steenbergen einen einmaligen Ausgleich in Höhe von 2.925.000 € brutto zugesagt. Die Ausgleichszahlung erfolgt in drei Raten zu jeweils 975 Tsd. € in den Jahren 2021, 2022 und 2023.

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Im folgenden Abschnitt ist die jedem einzelnen aktiven und früheren Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG individuell dargestellt. Danach enthalten die Tabellen alle Beträge, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Vorstandsmitglied tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“), sowie alle rechtlich fälligen, aber bisher noch nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

IM GESCHÄFTSJAHRE 2021 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VARIABLE VERGÜTUNG

Zu den grundsätzlich im Geschäftsjahr fälligen variablen Vergütungsbestandteilen gehören neben dem Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2020 das Deferral 2018 sowie Auszahlungen aus dem Optionsprogramm LH Performance 2017.

Alle im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder haben erklärt, auf etwaige Ansprüche aus dem Jahresbonus 2020 zu verzichten. Gleichzeitig haben die betroffenen aktiven Vorstandsmitglieder Carsten Spohr und Harry Hohmeister sowie die bereits aus dem Vorstand ausgeschiedenen Mitglieder Bettina Volkens und Thorsten Dirks erklärt, bis auf Weiteres auf die Auszahlung ihrer Ansprüche aus dem Deferral 2018 zu verzichten; die Beträge waren damit im Geschäftsjahr 2021 noch nicht fällig. Da im Berichtsjahr aufgrund des Unterschreitens der relevanten Schwellenwerte (→ S. 212 ff.) ebenfalls keine Auszahlung aus der Outperformance-Option und der Performance-Option im Rahmen des LH Performance-Programms 2017 erfolgte, wurde den aktiven Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 keinerlei variable Vergütung gewährt oder geschuldet.

Einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 (Jahresbonus 2020)

Im Rahmen des Jahresbonus 2020 gingen als finanzielle Ziele die Adjusted EBIT-Marge und der Adjusted ROCE mit jeweils 42,5% in die Zielerreichung ein. Im Geschäftsjahr 2020 lag der Zielwert für die Adjusted EBIT-Marge bei 5,4%. Für den Parameter Adjusted ROCE lag der Zielwert bei 5,8%. Die Eckpunkte der möglichen Bandbreite (untere und obere Schwelle) waren dabei jeweils durch einen Abweichungswert von +/-3 Prozentpunkten des Zielwerts definiert.

Aufgrund der negativen Auswirkungen der weltweiten Coronapandemie auf das Geschäft der Lufthansa Group ergibt sich für die finanziellen Ziele in der einjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 eine Zielerreichung von 0%.

Als Schwerpunkte für die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele hatte der Aufsichtsrat die Ziele „Kunde“ und „Mitarbeiter“ festgelegt. Für den Nachhaltigkeitsparameter „Kunde“ wird der Net Promoter Score (Der Net Promoter Score ist eine eingetragene Marke von Bain & Company, Inc., Fred Reichheld und Satmetrix Systems, Inc.), also die Weiterempfehlungsrate der Kund:innen, herangezogen. Hierfür wurden sowohl die

entsprechenden Ergebnisse der Network Airlines (Lufthansa German Airlines, Austrian Airlines, SWISS) als auch die Werte von Eurowings mit einer Gewichtung von drei Vierteln (Network Airlines) zu einem Viertel (Eurowings) einbezogen. Die Zielerreichungskurve verläuft linear. Zwischenwerte wurden linear interpoliert.

Für den Parameter „Mitarbeiter“ wurde der sogenannte Engagement Index betrachtet, der die Verbundenheit von Mitarbeitenden mit dem Unternehmen, die Einsatzbereitschaft wie auch die Bereitschaft zur Weiterempfehlung des Arbeitgebers misst. Jedem Indexwert ist ein Zielerreichungswert zugeordnet. Der 100%-Zielwert orientiert sich am Durchschnitt des externen Benchmarks.

Die Ziele „Kunde“ und „Mitarbeiter“ gingen jeweils mit 7,5% in den Jahresbonus ein. Für das Kundenziel ergab sich im Geschäftsjahr 2020 insgesamt eine Zielerreichung in Höhe von 140% (→ Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht 2020, S. 102) und für das Mitarbeiterziel in Höhe von 200% (→ Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht 2020, S. 105). Die Gesamtzielerreichung für die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele für den Jahresbonus 2020 liegt damit bei 170%.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, beim Jahresbonus im Rahmen der Würdigung der individuellen Leistung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds einen individuellen Leistungsfaktor (Bonus-/Malus-Faktor) in Höhe von 0,8 bis 1,2 anzuwenden. Basis hierfür bilden die jährlich zwischen dem Aufsichtsrat und den einzelnen Vorstandsmitgliedern festgelegten individuellen Zielvereinbarungen. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wurden diese von Präsidium und Aufsichtsrat bewertet. Im Rahmen der Festlegung der individuellen Zielvereinbarungen hatte der Aufsichtsrat aufgrund der sich damals bereits abzeichnenden Coronakrise als übergeordnetes Ziel den Fokus auf die Bewältigung der Krisensituation gelegt. Für eine ausführliche Darstellung der individuellen Ziele siehe → Vergütungsbericht 2020 im Geschäftsbericht 2020, S. 255 f.

Präsidium und Aufsichtsrat haben am Ende des Geschäftsjahres 2020 die Erreichung der individuellen Ziele bewertet. Für jedes Vorstandsmitglied erfolgte dann eine Multiplikation des zwischen 0,8 und 1,2 liegenden Faktors mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen und den Geschäfts- und Nachhaltigkeitszielen.

Auf der Grundlage der tatsächlich erreichten Ziele sowie der vom Aufsichtsrat festgelegten individuellen Performancefaktoren ergibt sich für den Jahresbonus 2020 für die Mitglieder des Vorstands somit insgesamt ein Zielerreichungsgrad in Höhe von 25,5% bis 30,6%. Zu den individuellen Ansprüchen aus dem Jahresbonus 2020 siehe → Vergütungsbericht 2020 im Geschäftsbericht 2020, S. 256.

Alle im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder haben am 2. März 2021 erklärt, auf die Auszahlung ihrer Ansprüche aus dem Jahresbonus 2020 zu verzichten.

Deferral aus dem Jahresbonus 2018 (Deferral 2018)

Im Rahmen des bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Vergütungssystems richtete sich die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands nach der EBIT-Marge des Lufthansa Konzerns. Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 wurde zu 50 % im Folgejahr ausgezahlt und zu 50 % für zwei weitere Jahre vorgetragen. Am Ende des insgesamt dreijährigen Betrachtungszeitraums wird der vorgetragene Betrag mit einem auf Basis objektiver Kennzahlen festzulegenden Faktor, der zu 70 % auf dem Parameter kumulierter Dreijahres-EACC und zu 30 % auf den Nachhaltigkeitsparametern Umwelt, Kundenzufriedenheit und Mitarbeiter-Commitment basiert und insgesamt zwischen 0,0 und 2,0 schwanken kann, einheitlich für den Gesamtvorstand multipliziert und ausgezahlt. Der auf dem EACC basierende Multiplikator steigt linear vom Wert 0,0, der einem EACC von -1.000 Mio. EUR oder niedriger entspricht, bis auf maximal den Wert 2,0, der bei einem EACC von +1.000 Mio. EUR erreicht wird. Für den Nachhaltigkeitsfaktor, der ebenfalls zwischen 0,0 und 2,0 schwanken kann, erfolgt die Bewertung durch den Aufsichtsrat auf Basis einer Beschlussempfehlung des Präsidiums anhand einer diskretionären Beurteilung der Veränderungen der Kennzahlen „Reduktion der CO₂-Emissionen“, „Kundenzufriedenheitsentwicklung bei Lufthansa German Airlines (CPI)“ und „Mitarbeiterbefragungsindizes im Konzern“. Die maximale Höhe der gesamten variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr ist auf 175 % der Jahresgrundvergütung begrenzt.

Für den im Geschäftsjahr 2018 erdienten und vorgetragenen Anspruch ergab sich aufgrund des durch die Coronakrise bedingten Geschäftseinbruchs im Geschäftsjahr 2020 ein EACC-Faktor in Höhe von 0 (kumulierter Dreijahres-EACC 2018 bis 2020: -4.596 Mio. EUR). Den Nachhaltigkeitsfaktor hat der Aufsichtsrat auf Basis einer Empfehlung des Präsidiums aufgrund der signifikanten Verbesserungen beim Customer Profile Index und beim Engagement Index bei einem Wert von 1,2 festgesetzt. Damit ergibt sich insgesamt ein Multiplikator in Höhe von 0,36. Für Herrn Spohr ergibt sich danach für den aus dem Geschäftsjahr 2018 vorgetragenen Betrag ein Auszahlungsanspruch in Höhe von 498.398 EUR und für Herrn Hohmeister, Herrn Dirks, Herrn Svensson und Frau Volkens jeweils in Höhe von 311.499 EUR. Die Herren Spohr, Hohmeister, Dirks sowie Frau Volkens haben erklärt, auf die Auszahlung des Deferral 2018 im März 2021 zu verzichten und diese bis auf Weiteres zu stunden. Diese Stundungsvereinbarung besteht unverändert fort.

Aktienkursbasierte Vergütung – LH Performance 2017

Bis einschließlich des Geschäftsjahres 2018 hat der Vorstand verpflichtend an den Aktienprogrammen für Lufthansa Vorstände teilgenommen.

Die Teilnahme am LH Performance-Programm für Vorstände setzte ein Eigeninvestment in Lufthansa Aktien in Tranchen in Höhe von 4 Tsd. EUR voraus. Dabei war der Vorstandsvorsitzende verpflichtet, jährlich mit Lufthansa Aktien im Gegenwert von 180 Tsd. EUR, ein ordentliches Vorstandsmitglied mit Aktien in Höhe von 120 Tsd. EUR teilzunehmen, wobei Lufthansa einen Abschlag in Höhe von 50 % gewährte. Die Aktien des Eigeninvestments sind jeweils bis zum Ablauf der vierjährigen Performanceperiode gesperrt. Die Höhe eines möglichen Anspruchs aus den Aktienprogrammen ist sowohl an die absolute Entwicklung des Aktienkurses der Lufthansa Aktie (Performance-Option) als auch an die Entwicklung der Lufthansa Aktie im Vergleich zu einem fiktiven Index aus Aktien europäischer Wettbewerber (Outperformance-Option) geknüpft. Die Berechnung der Performance und Outperformance der Lufthansa Aktien erfolgt nach dem Total Shareholder Return-Prinzip. Danach werden zusätzlich zur Entwicklung der Börsenkurse Dividenden, Bezugsrechte, Kapitalberechtigungen und andere Sonderrechte in die Performance-/Outperformanceberechnung der Aktie aufgenommen. Aus der Performance-Option 2017 ist eine Auszahlung fällig, wenn sich der Aktienkurs um mehr als 23 % verbessert. Das Cap wird bei einer Verbesserung von mehr als 35 % erreicht. Für die Outperformance-Option erhält der Teilnehmer eine Auszahlung je Prozentpunkt Outperformance. Diese ist bei mehr als 20 Prozentpunkten auf einen festgelegten Betrag beschränkt. Der Maximalbetrag liegt für die Performance- und Outperformance-Option bei jeweils 20 Tsd. EUR pro Tranche.

Eine Auszahlung aus den Optionen an ein Vorstandsmitglied erfolgt nur dann, wenn das Mitglied zum Programmende noch aktives Mitglied des Vorstands der Deutschen Lufthansa AG ist. Nach dem Eintritt in den Ruhestand oder beim Ausscheiden aus dem Vorstand nach Ablauf der Bestelldauer erfolgt eine Auszahlung pro rata temporis bezogen auf den Teil der Programmlaufzeit, in welchem der Teilnehmer noch Mitglied des Vorstands war.

Im Berichtsjahr erfolgte keine Auszahlung aus der Outperformance-Option des Jahres 2017 für die Mitglieder des Vorstands. Dies galt wegen Unterschreitens des Schwellenwerts von 23 % ebenso für die Performance-Option 2017. Weitere Informationen zu den laufenden LH Performance-Programmen finden sich unter [Erläuterung 39, S. 212 ff.](#)

Informationen zu den im Rahmen der LH Performance-Programme zum 31. Dezember 2021 (2020) von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen Aktien beziehungsweise Optionspaketen sowie zur Wertentwicklung der LH Performance-Programme für die Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr sind in den folgenden Tabellen dargestellt.

T190 LH PERFORMANCE-PROGRAMME

Anzahl der Aktien	Programm 2018	
	Anzahl aus Eigenmitteln erworbener Aktien	Anzahl der Optionspakete
Carsten Spohr	10.125 (10.125)	45 (45)
Thorsten Dirks (bis 30. Juni 2020)	6.750 (6.750)	30 (30)
Harry Hohmeister	6.750 (6.750)	30 (30)
Ulrik Svensson (bis 30. April 2020)	6.750 (6.750)	30 (30)
Bettina Volkens (bis 31. Dezember 2019)	6.750 (6.750)	30 (30)

T191 WERTENTWICKLUNG LH PERFORMANCE-PROGRAMME

in €	Geschäftsjahr 2021			Geschäftsjahr 2020		
	Auszahlung von fälligen Aktien- programmen	Zeitwert- veränderung noch laufender Aktienprogramme	Gesamt	Auszahlung von fälligen Aktien- programmen	Zeitwert- veränderung noch laufender Aktienprogramme	Gesamt
Carsten Spohr	-	-178.406	-178.406	-900.000	-248.558	-1.148.558
Thorsten Dirks	-	-118.937	-118.937	-	-15.633	-15.633
Christina Foerster	-	-	-	-	-	-
Harry Hohmeister	-	-118.937	-118.937	-600.000	-165.705	-765.705
Detlef Kayser	-	-	-	-	-	-
Michael Niggemann	-	-	-	-	-	-
Ulrik Svensson	-	-89.843	-89.843	-	-46.453	-46.453
Bettina Volkens	-	-142.053	-142.053	-600.000	-465.370	-1.065.370
	-	-648.176	-648.176	-2.100.000	-941.719	-3.041.719

IM GESCHÄFTSJAHRE AKTIVE MITGLIEDER DES VORSTANDS

In den nachfolgenden Tabellen ist die den aktiven Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte beziehungsweise geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sowie die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile individuell dargestellt. Obschon der Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung

nicht als gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG zu klassifizieren ist, wird dieser aus Gründen der Transparenz in den folgenden Tabellen zusätzlich ausgewiesen. Dieser entspricht dem Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 aus Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen.

**T192 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG –
IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AKTIVE MITGLIEDER DES VORSTANDS**

in Tsd. €		Carsten Spohr, Vorstandsvorsitzender Vorsitzender seit 01.05.2014; Vorstand seit 01.01.2011				Christina Foerster Vorstand seit 01.01.2020			
		2021	2021 ¹⁾	2020	2020 ¹⁾	2021	2021 ¹⁾	2020	2020 ¹⁾
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.634	97,5%	1.471 ²⁾	38,4%	860	95,1%	774 ²⁾	99,9%
	Nebenleistungen	42	2,5%	19	0,5%	44	4,9%	1	0,1%
	Summe	1.676	100,0%	1.490	38,9%	904	100,0%	775	100,0%
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung 2020 ³⁾ (2019)	-	-	576	15,0%	-	-	-	-
	Mehrfährige variable Vergütung								
	Dreijährige variable Vergütung Deferral 2018 ⁴⁾ (Deferral 2017)	-	-	864	22,6%	-	-	-	-
	Auszahlung Optionsprogramme LH Performance 2017 (LH Performance 2016)	0	0,0%	900	23,5%	-	-	-	-
	Summe	0	0,0%	2.340	61,1%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG		1.676	100,0%	3.830	100,0%	904	100,0%	775	100,0%
Versorgungsaufwand		871	-	925	-	461	-	450	-
Gesamtvergütung		2.547	-	4.755	-	1.365	-	1.225	-

in Tsd. €		Harry Hohmeister Vorstand seit 01.01.2013				Detlef Kayser Vorstand seit 01.01.2019			
		2021	2021 ¹⁾	2020	2020 ¹⁾	2021	2021 ¹⁾	2020	2020 ¹⁾
Feste Vergütung	Grundvergütung	860	95,4%	774 ²⁾	34,7%	860	96,3%	774 ²⁾	73,6%
	Nebenleistungen	41	4,6%	15	0,7%	33	3,7%	6	0,6%
	Summe	901	100,0%	789	35,3%	893	100,0%	780	74,1%
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung 2020 ³⁾ (2019)	-	-	303	13,6%	-	-	272	25,9%
	Mehrfährige variable Vergütung								
	Dreijährige variable Vergütung Deferral 2018 ⁴⁾ (Deferral 2017)	-	-	540	24,2%	-	-	-	-
	Auszahlung Optionsprogramme LH Performance 2017 (LH Performance 2016)	-	-	600	26,9%	-	-	-	-
	Summe	0	0,0%	1.443	64,7%	0	0,0%	272	25,9%
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG		901	100,0%	2.232	100,0%	893	100,0%	1.052	100,0%
Versorgungsaufwand		453	-	483	-	457	-	460	-
Gesamtvergütung		1.354	-	2.715	-	1.350	-	1.512	-

¹⁾ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die in der Tabelle dargestellte Gesamtvergütung i. S. v. § 162 AktG ohne Versorgungsaufwand.

²⁾ Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verzichts auf 20% der Grundvergütung für die Monate April bis September 2020.

³⁾ Unter Berücksichtigung des Verzichts auf die Ansprüche aus der einjährigen variablen Vergütung 2020.

⁴⁾ Unter Berücksichtigung des Verzichts auf die Auszahlung des Deferral 2018 im März 2021 und der Stundung der Auszahlung bis auf Weiteres.

**T192 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG –
IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AKTIVE MITGLIEDER DES VORSTANDS** (Fortsetzung)

in Tsd. €		Michael Niggemann Vorstand seit 01.01.2020				Remco Steenberg Vorstand seit 01.01.2021			
		2021	2021 ¹⁾	2020	2020 ¹⁾	2021	2021 ¹⁾	2020	2020 ¹⁾
Feste Vergütung	Grundvergütung	860	95,3%	774 ²⁾	99,9%	860	45,3%	-	-
	Nebenleistungen	42	4,7%	1	0,1%	63	3,3%	-	-
	Summe	902	100,0%	775	100,0%	923	48,6%	-	-
Variable Vergütung	Einjährige variable Vergütung 2020 ³⁾ (2019)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mehrjährige variable Vergütung								
	Dreijährige variable Vergütung Deferral 2018 ⁴⁾ (Deferral 2017)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Auszahlung Optionsprogramme LH Performance 2017 (LH Performance 2016)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Summe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	975 ⁵⁾	51,4%	-	-	
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	902	100,0%	775	100,0%	1.898	100,0%	-	-	
Versorgungsaufwand	467	-	450	-	450	-	-	-	
Gesamtvergütung	1.369	-	1.225	-	2.348	-	-	-	

¹⁾ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die in der Tabelle dargestellte Gesamtvergütung i. S. v. § 162 AktG ohne Versorgungsaufwand.

²⁾ Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verzichts auf 20 % der Grundvergütung für die Monate April bis September 2020.

³⁾ Unter Berücksichtigung des Verzichts auf die Ansprüche aus der einjährigen variablen Vergütung 2020.

⁴⁾ Unter Berücksichtigung des Verzichts auf die Auszahlung des Deferral 2018 im März 2021 und der Stundung der Auszahlung bis auf Weiteres.

⁵⁾ Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Remco Steenberg einen einmaligen Ausgleich in Höhe von 2.925.000 € brutto zugesagt. Die Ausgleichszahlung erfolgt in drei Raten zu jeweils 975 Tsd. € in den Jahren 2021, 2022 und 2023.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2021 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten noch sind sie ihnen zugesagt worden.

FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162. Abs. 1 Satz 1 AktG. Entsprechend § 162 Abs. 5 AktG erfolgen dabei keine personenbezogenen Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

T193 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG FRÜHERER MITGLIEDER DES VORSTANDS

in Tsd. €	Feste und variable Vergütung			Pensionen		Gesamt
	Nebenleistungen	Einjährige variable Vergütung 2020	Dreijährige variable Vergütung Deferral 2018	Rente	Kapitalzahlung	
Ulrik Svensson Mitglied des Vorstands bis 30. April 2020	-	51	311	-	-	362
Christoph Franz Mitglied des Vorstands bis 7. Februar 2014	-	-	-	-	2.794	2.794
Stefan Lauer Mitglied des Vorstands bis 6. Mai 2012	2	-	-	369	-	371

Insgesamt beliefen sich die laufenden Zahlungen und sonstigen Bezüge an ehemalige Vorstandsmitglieder (inklusive der in [T193, S. 280](#), individuell ausgewiesenen Bezüge mit Ausnahme der Kapitalzahlung an Christoph Franz) und ihre Hinterbliebenen im Berichtsjahr auf 5,6 Mio. EUR (Vorjahr: 5,2 Mio. EUR). Darin enthalten sind unter anderem geldwerte Leistungen und Beförderungsvergünstigungen. Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionsverpflichtungen in Höhe von 67,2 Mio. EUR (Vorjahr: 67,8 Mio. EUR).

Malus- und Clawback-Regelung

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die einjährige und mehrjährige variable Vergütung in den Fällen einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung der gesetzlichen Pflichten oder eines Verstoßes gegen unternehmensinterne Richtlinien (Compliance-Malus und -Clawback) oder in den Fällen, in denen variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft sind, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden (Performance-Clawback), einzubehalten oder zurückzufordern.

Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs oder Einhalts steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

Im Geschäftsjahr 2021 ist von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten beziehungsweise zurückzufordern, durch den Aufsichtsrat kein Gebrauch gemacht worden.

Versorgungsleistungen

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine Versorgungszusage auf der Basis eines beitragsorientierten Systems. Seit dem Geschäftsjahr 2019 wird jedem Vorstand während der Dauer des Anstellungsverhältnisses jährlich ein fester Betrag in Höhe von 855 Tsd. EUR für den Vorstandsvorsitzenden beziehungsweise 450 Tsd. EUR für ein ordentliches Vorstandsmitglied auf dem persönlichen Versorgungskonto gutgeschrieben.

Die Anlageregeln richten sich nach dem Anlagekonzept für den Lufthansa Pension Trust, das auch für Mitarbeitende der Deutschen Lufthansa AG gilt.

Der Versorgungsfall tritt ein bei Erreichen der Altersgrenze von 60 Jahren (sofern der Berechtigte nicht mehr Mitglied des Vorstands ist) oder bei Invalidität beziehungsweise Tod. Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, erwerben die Berechtigten beziehungsweise deren Hinterbliebene einen Anspruch auf das Versorgungsguthaben gemäß Anlagekonzept. Dabei garantiert die Deutsche Lufthansa AG den Bestand der bereitgestellten Beiträge.

Bei Inanspruchnahme als Invaliden- oder Hinterbliebenenleistung wird das Versorgungsguthaben um ein ergänzendes Risikokapital angehoben. Dieses besteht aus dem Durchschnittsbetrag der letzten drei auf dem Versorgungskonto bereitgestellten Beiträge, multipliziert mit der Anzahl der ab Eintritt des Versorgungsfalls bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlenden vollen Jahre.

Die Auszahlung des Versorgungsguthabens erfolgt grundsätzlich in zehn Raten. Auf Antrag des Vorstands oder von dessen Hinterbliebenen ist mit Zustimmung des Unternehmens auch eine Auszahlung als Einmalkapital oder in weniger als zehn Teilbeträgen möglich. Für die bis zum 31. Dezember 2018 aufgebauten Versorgungsguthaben von Carsten Spohr und Harry Hohmeister ist darüber hinaus ebenfalls auf Antrag und mit Zustimmung der Gesellschaft eine Verrentung des Versorgungsguthabens möglich.

Carsten Spohr hat aus seinem derzeit ruhenden Arbeitsverhältnis als Flugzeugführer Anspruch auf eine Übergangsversorgung nach dem Tarifvertrag „Übergangsversorgung Cockpit“. Falls Carsten Spohr den Vorstand vor Vollendung des 60. Lebensjahres verlässt und sein Arbeitsverhältnis als Flugzeugführer wiederaufnimmt, steht ihm bei Vollendung des 60. Lebensjahres beziehungsweise auf Antrag bereits ab dem 55. Lebensjahr die tarifvertraglich geregelte Möglichkeit zur Inanspruchnahme der sogenannten „Übergangsversorgung für das Cockpit-Personal der Lufthansa“ zu. Diese Zusatzversorgung wird bei Vorliegen bestimmter Zugangsvoraussetzungen gewährt und sieht eine monatliche Rentenzahlung von bis zu 60 % der letzten modifizierten Tarifvergütung bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres vor.

PENSIONSANWARTSCHAFTEN IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Der Gesamtbetrag für die im Geschäftsjahr 2021 von den aktiven und ehemaligen Vorstandsmitgliedern erworbenen Pensionsanwartschaften von 3,0 Mio. EUR (Vorjahr: 4,0 Mio. EUR) nach HGB beziehungsweise 3,2 Mio. EUR

(Vorjahr: 3,9 Mio. EUR) nach IFRS wurde im Personalaufwand (Dienstzeitaufwand) berücksichtigt. Es ergeben sich folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Barwerte von Pensionsanwartschaften:

T194 PENSIONSANWARTSCHAFTEN NACH HGB UND IFRS

in Tsd. €	HGB		HGB		IFRS		IFRS	
	Dienstzeitaufwand		Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtungen		Dienstzeitaufwand		Leistungsorientierte Verpflichtungen (DBO)	
	2021	2020	31.12.2021	31.12.2020	2021	2020	31.12.2021	31.12.2020
Carsten Spohr	810	797	9.413	8.018	871	925	9.415	8.024
Christina Foerster	428	651	1.114	654	461	450	1.118	666
Harry Hohmeister	431	427	4.265	3.572	453	483	4.265	3.573
Detlef Kayser	430	434	1.828	1.304	457	460	1.828	1.305
Michael Niggemann	435	680	1.154	684	467	450	1.159	701
Remco Steenberg	513	-	513	-	450	-	514	-
Thorsten Dirks (bis 30. Juni 2020)	-	200	-	1.770	-	251	-	1.770
Ulrik Svensson (bis 30. April 2020)	-	142	-	1.890	-	160	-	1.890
Bettina Volkens (bis 31. Dezember 2019)	-	651	-	3.768	-	698	-	3.768
	3.047	3.982	18.287	21.660	3.159	3.877	18.299	21.697

Maximalvergütung

Ergänzend zu betragsmäßigen Höchstgrenzen für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung hat der Aufsichtsrat entsprechend § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung des Geschäftsjahres insgesamt (inklusive Nebenleistungen und Versorgungszusage) vorgesehen. Diese Maximalvergütung liegt seit dem Geschäftsjahr 2019 für den Vorstandsvorsitzenden bei 9,5 Mio. EUR und für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei 5 Mio. EUR und bezieht sich auf den tatsächlichen Aufwand beziehungsweise die tatsächliche Auszahlung der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung (inklusive Versorgungsaufwand). Sollte die Vergütung für ein Geschäftsjahr die genannte Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der variablen Bezüge.

Da der Auszahlungsbetrag für die mehrjährige variable Vergütungskomponente aufgrund der vierjährigen Performanceperiode erst im dritten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahres vorliegt, kann normalerweise über die Einhaltung der Maximalvergütung abschließend erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das dritte Geschäftsjahr nach dem Geschäftsjahr der Zusage berichtet werden. Da die Zusage auf variable Vergütung für das Berichtsjahr 2021 für die Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat ausgesetzt wurde, ist bereits heute gewährleistet, dass die Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für das Geschäftsjahr 2021 eingehalten wird.

Share Ownership Guidelines

Die Share Ownership Guidelines (SOG) sind seit dem Jahr 2019 ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für den Vorstand. Diese verpflichten den Vorstandsvorsitzenden die Lufthansa Aktien in zweifacher Höhe und ordentliche Vorstandsmitglieder in einfacher Höhe ihrer jeweiligen Bruttogrundvergütung zu erwerben und diese für die Dauer der Dienstzeit und darüber hinaus zu halten. Die Einhaltung dieser Verpflichtung ist jährlich durch die Mitglieder des Vorstands nachzuweisen.

Die durch die Vorstandsmitglieder zu erwerbende Mindestanzahl an Lufthansa Aktien wird zu Beginn der Vorstandstätigkeit anhand des durchschnittlichen Aktienkurses über die 125 Börsenhandelstage vor dem Beginn des Anstellungsvertrags ermittelt. Für den Aufbau des Aktienbestands gilt grundsätzlich eine vierjährige Aufbauphase. Vorhandene Aktienbestände können dabei angerechnet werden. Im Zusammenhang mit den Beschränkungen der Vorstandsvergütung während der WSF-Stabilisierungsmaßnahmen hat der Aufsichtsrat beschlossen, die vierjährige Aufbaufrist für den Zeitraum der Stabilisierungsmaßnahmen auszusetzen. Sie tritt wieder in Kraft, sobald eine variable Vergütung erneut gewährt wird.

T195 AKTIENBESITZ DER AKTUELLEN VORSTANDSMITGLIEDER

	Anzahl LH Aktien gemäß SOG	Aktienbestand am 31.12.2021
Carsten Spohr	155.969	309.960
Christina Foerster	56.126	9.852
Harry Hohmeister	41.044	152.096
Detlef Kayser	41.044	44.640
Michael Niggemann	56.126	100.000
Remco Steenbergen	99.113	100.000

Die im Rahmen der SOG erworbenen Aktien sind bis zur Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags zu halten. Mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand können Vorstandsmitglieder sodann jährlich 25% des von ihnen im Rahmen der SOG gehaltenen Aktienbestands veräußern.

Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit**ABFINDUNGSHÖCHSTGRENZE**

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags, die nicht durch einen wichtigen Grund oder durch einen Kontrollwechsel veranlasst ist, wird die Gesellschaft gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht mehr als den Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags vergüten, wobei die Zahlungen zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen dürfen (Abfindungshöchstgrenze). Die Berechnung der Abfindungshöchstgrenze bemisst sich nach der Höhe der Jahresvergütung, die sich aus der Grundvergütung und den Zielwerten für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung zusammensetzt; Sachbezüge und Nebenleistungen finden keine Berücksichtigung. Daraus ergibt sich aktuell für ein ordentliches Vorstandsmitglied ein Abfindungshöchstbetrag von 2.560.000 EUR pro Jahr beziehungsweise 4.864.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden.

NACHVERTRAGLICHES WETTBEWERBSVERBOT

Die Vorstandsmitglieder unterliegen grundsätzlich nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand einem einjährigen Wettbewerbsverbot. Die Gesellschaft zahlt dem Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Entschädigung (Karenzentschädigung) in Höhe der Hälfte der Grundvergütung. Die Gesellschaft hat die Möglichkeit, bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zu verzichten mit der Wirkung, dass sie nach sechs Monaten ab Zugang der Verzichtserklärung nicht mehr zur Zahlung einer Karenzentschädigung verpflichtet ist. Die Anrechnung einer Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung ist aktuell nur in den nach Inkrafttreten des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 abgeschlossenen Vorstandsanstellungsverträgen mit Harry Hohmeister, Detlef Kayser und Remco Steenbergen sowie bei zukünftigen Neu- und Wiederbestellungen vorgesehen.

WECHSEL DER UNTERNEHMENSKONTROLLE

Wird der Vertrag zwischen einem Vorstandsmitglied und der Deutschen Lufthansa AG im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel bei der Gesellschaft beendet, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung in Höhe seiner Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags. Die Höhe der Abfindung darf 150% der vertraglich geregelten, zuvor beschriebenen Abfindungshöchstgrenze nicht übersteigen. Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK 2019) gilt für die seit dem Inkrafttreten des DCGK 2019 abgeschlossenen Vorstandsstellungsverträge von Harry Hohmeister, Detlef Kayser und Remco Steenbergen sowie bei zukünftigen Neu- und Wiederbestellungen die Abfindungshöchstgrenze auch im Fall des Wechsels der Unternehmenskontrolle.

Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2021 die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft. Dabei hat er insbesondere auch vor dem Hintergrund des Aussetzens sämtlicher variabler Vergütungskomponenten die Angemessenheit der Vorstandsvergütung erneut bestätigt.

Bei der Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Üblichkeit der Vergütung und betrachtet dazu die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen sowie das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft, auch in der zeitlichen Entwicklung.

Bei der Überprüfung der Angemessenheit und Marktüblichkeit werden die Ziel- und Maximalvergütungen auf der Basis der Positionierung der Deutschen Lufthansa AG in einem Vergleichsmarkt anhand der Kennzahlen Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung bewertet. Der Vergleichsmarkt besteht aus DAX- und MDAX-Gesellschaften, die hinsichtlich der Unternehmensgröße zum Stichtag der Betrachtung vergleichbar sind.

Im Rahmen der vertikalen Angemessenheitsprüfung stellt der Aufsichtsrat sowohl auf die Vergütung des oberen Führungskreises als auch der Belegschaft insgesamt, bezogen auf die deutschen Konzerngesellschaften im Lufthansa Tarifverbund, ab.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Die für das Geschäftsjahr 2021 geltende Regelung für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats geht zurück auf einen Beschluss der Hauptversammlung vom 8. Mai 2012. Die Vergütung ist seit dem Geschäftsjahr 2013 als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Sie trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. So werden der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Mitglieder und des Vorsitzenden von Ausschüssen durch eine zusätzliche Vergütung angemessen berücksichtigt.

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Aufsichtsratsvergütung zu beschließen. Dabei ist auch ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig. Die ordentliche Hauptversammlung hat am 4. Mai 2021 einen entsprechenden Beschluss gefasst und das Vergütungssystem sowie die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit 97,6% gebilligt.

Gemäß § 14 Abs. 1 der Satzung erhalten die ordentlichen Mitglieder des Aufsichtsrats für jedes Geschäftsjahr eine Vergütung in Höhe von 80 Tsd. EUR. Der Vorsitzende erhält 240 Tsd. EUR, der stellvertretende Vorsitzende 120 Tsd. EUR. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich 60 Tsd. EUR, sonstige Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich 30 Tsd. EUR. Vorsitzende anderer Ausschüsse erhalten zusätzlich 40 Tsd. EUR, sonstige Mitglieder anderer Ausschüsse erhalten zusätzlich 20 Tsd. EUR. Vergütungen für Ausschusstätigkeiten stehen unter dem Vorbehalt, dass der Ausschuss im Geschäftsjahr mindestens einmal getagt hat.

Scheiden Mitglieder des Aufsichtsrats im Laufe eines Geschäftsjahres aus dem Aufsichtsrat oder einer mit einer zusätzlichen Vergütung verbundenen Tätigkeit in einem seiner Ausschüsse aus, erhalten sie eine zeitanteilige Vergütung. Die zeitanteilige Vergütung für Ausschusstätigkeiten steht unter dem Vorbehalt, dass der jeweilige Ausschuss bereits mindestens einmal getagt hat.

Die feste Vergütung sowie die Vergütung für die Ausschusstätigkeit werden mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres, Sitzungsgelder werden grundsätzlich mit Beendigung der jeweiligen Sitzung fällig. Für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte die Auszahlung der Sitzungsgelder jeweils im Anschluss an die Sitzungen. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgte im Januar 2022.

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung (Festvergütung sowie Vergütung für die Ausschusstätigkeit) betrug für das Geschäftsjahr 2021 insgesamt 2.170 Tsd. EUR (Vorjahr: 1.887 Tsd. EUR).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallenden Beträge.

T196 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG – MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	2021 ¹⁾					2020 ²⁾				
	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		AR-Vergütung gesamt	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		AR-Vergütung gesamt
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Karl-Ludwig Kley	240	80,0	60	20,0	300	210	79,8	53	20,2	263
Christine Behle	120	85,7	20	14,3	140	105	85,4	18	14,6	123
Alexander Behrens	80	72,7	30	27,3	110	70	72,9	26	27,1	96
Jörg Cebulla	80	72,7	30	27,3	110	70	72,9	26	27,1	96
Erich Clementi	80	100,0	-	0,0	80	44	100,0	-	-	44
Thomas Enders	80	66,7	40	33,3	120	44	80,0	11	20,0	55
Herbert Hainer (bis 05.05.2020)	-	-	-	-	-	26	66,7	13	33,3	39
Christian Hirsch (bis 31.12.2020)	-	-	-	-	-	70	100,0	-	-	70
Jürgen Jennerke	80	100,0	-	0,0	80	5	100,0	-	-	5
Michael Kerkloh	80	72,7	30	27,3	110	25	75,8	8	24,2	33
Carsten Knobel	80	72,7	30	27,3	110	70	72,9	26	27,1	96
Holger Benjamin Koch	80	100,0	-	0,0	80	70	100,0	-	-	70
Martin Koehler (bis 31.08.2020)	-	-	-	-	-	45	80,4	11	19,6	56
Harald Krüger	80	57,1	60	42,9	140	44	100,0	-	-	44
Martina Merz (bis 05.05.2020)	-	-	-	-	-	26	100,0	-	-	26
Michael Nilles (bis 05.05.2020)	-	-	-	-	-	26	100,0	-	-	26
Monika Ribar (bis 31.08.2020)	-	-	-	-	-	45	72,6	17	27,4	62
Birgit Rohleder	80	100,0	-	0,0	80	70	100,0	-	-	70
Miriam Sapiro	80	100,0	-	0,0	80	70	100,0	-	-	70
Ilja Schulz	80	80,0	20	20,0	100	70	80,5	17	19,5	87
Britta Seeger (seit 04.05.2021)	53	100,0	-	0,0	53	-	-	-	-	-
Birgit Spineux (seit 01.01.2021)	80	100,0	-	0,0	80	-	-	-	-	-
Astrid Stange	80	100,0	-	0,0	80	44	100,0	-	-	44
Olivia Stelz	80	100,0	-	0,0	80	70	100,0	-	-	70
Stephan Sturm	27	57,4	20	42,6	47	70	56,9	53	43,1	123
Angela Titzrath	80	100,0	-	0,0	80	25	100,0	-	-	25
Christina Weber (bis 02.12.2020)	-	-	-	-	-	74	75,5	24	24,5	98
Klaus Winkler	80	72,7	30	27	110	70	100,0	-	-	70
Matthias Wissmann (bis 05.05.2020)	-	-	-	-	-	26	100,0	-	-	26
Gesamt	1.800	82,9	370	17,1	2.170	1.584	83,9	303	16,1	1.887

¹⁾ Gemäß § 162 AktG geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2021, ausbezahlt im Januar 2022.

²⁾ Gemäß § 162 AktG geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2020, ausbezahlt im Januar 2021. Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verzichts auf 25% der Vergütung für die Monate April bis September 2020 sowie auf 25% der Sitzungsgelder für die Sitzung im März 2020 und alle weiteren Sitzungen von April bis September 2020.

Sonstige Bezüge, überwiegend Sitzungsgelder, fielen in Höhe von insgesamt 29 Tsd. EUR (Vorjahr: 23 Tsd. EUR) an. Darüber hinaus erhielten Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Lufthansa AG, die Aufsichtsratsmandate bei Konzerngesellschaften wahrnehmen, für diese Tätigkeit 26 Tsd. EUR (Vorjahr: 16 Tsd. EUR).

Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Übersicht stellt die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, der Vergütung und der jährlichen Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der übrigen Belegschaft sowie ausgewählter Ertragskennziffern der Lufthansa Group gegenüber dem Vorjahr dar. Die in der Tabelle enthaltenen Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats bilden entsprechend den Darstellungen in den Tabellen **T192, S. 279 f.**, und **T196, S. 285**, die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ab.

Die Ertragsentwicklung wird zum einen anhand der Entwicklung von Umsatz und Adjusted EBIT der Lufthansa Group dargestellt. Letzteres ist als wesentliche Steuerungsgröße des Konzerns auch Grundlage der finanziellen Ziele in der variablen Vergütung des Vorstands. Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der Deutschen Lufthansa AG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmenden auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf den Kreis der Mitarbeitenden der deutschen Konzerngesellschaften im Lufthansa Tarifverbund (ohne die Lufthansa CityLine GmbH und Germanwings GmbH) abgestellt. Hierbei wird jeweils noch einmal zwischen der Gesamtbelegschaft und den Tarifmitarbeiter:innen differenziert. Der Rückgang bei der Vergütung der Mitarbeitenden im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020 ist im Wesentlichen auf Beiträge zur Krisenbewältigung sowie strukturelle Veränderungen zurückzuführen.

T197 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS, DES AUFSICHTSRATS UND DER BELEGSCHAFT SOWIE DER ERTRAGSENTWICKLUNG¹⁾

in %	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020
I. Vorstandsvergütung		
Aktive Vorstandsmitglieder²⁾		
Carsten Spohr	-22,9	-56,2
Christina Foerster (seit 01.01.2020)	-	+16,6
Harry Hohmeister	-26,2	-59,6
Detlef Kayser	+11,9	-15,1
Michael Niggemann (seit 01.01.2020)	-	+16,4
Ehemalige Vorstandsmitglieder³⁾		
Ulrik Svensson (bis 30.04.2020)	-35,6	-67,7
Stefan Lauer (bis 06.05.2013)	+2,2	+/-0
II. Belegschaft		
Gesamtbelegschaft in Deutschland	-14,5	-5,4
Tarifmitarbeiter in Deutschland	-13,5	-3,2
III. Ertragskennziffern		
Jahresergebnis Deutsche Lufthansa AG	-231,1	-196,2
Adjusted EBIT Lufthansa Group	-369,1	+56,9
Umsatz Lufthansa Group in Mio. EUR	-62,7	+23,7
IV. Aufsichtsratsvergütung⁴⁾		
Karl-Ludwig Kley	-12,3	+14,1
Christine Behle	-12,1	+13,8
Alexander Behrens	-12,7	+14,6
Jörg Cebulla	-12,7	+14,6
Erich Clementi (seit 05.05.2020)	-	+81,8
Thomas Enders (seit 05.05.2020)	-	+118,2
Jürgen Jennerke (seit 08.12.2020)	-	+1.500
Michael Kerkloh (seit 02.09.2020)	-	+233,3
Carsten Knobel	-12,7	+14,6
Holger Benjamin Koch	-12,5	+14,3
Harald Krüger (seit 05.05.2020)	-	+218,2
Birgit Rohleder	-12,5	+14,3
Miriam Sapiro	-12,5	+14,3
Ilja Schulz	-13,0	+14,9
Astrid Stange (seit 05.05.2020)	-	+81,8
Olivia Stelz	-12,5	+14,3
Stephan Sturm (bis 04.05.2021)	-12,1	-61,8
Angela Titzrath (seit 02.09.2020)	-	+220
Klaus Winkler	-12,5	+57,1

¹⁾ Die Angaben für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie die Belegschaft beruhen auf der im Geschäftsjahr 2021 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung. Dabei wird von der Übergangsregelung gemäß § 26 – Einführungsgesetz zum Aktiengesetz Gebrauch gemacht.

²⁾ Angaben ohne Remco Steenbergen, da dieser erst seit dem 1. Januar 2021 Mitglied des Vorstands ist und daher vorher keine Vorstandsbezüge erhalten hat.

³⁾ Angaben ohne Christoph Franz, da dieser in den Geschäftsjahren 2019 und 2020 keine Vergütung erhalten hat.

⁴⁾ Angaben ohne Britta Seeger und Birgit Spineux, da diese erst seit dem Jahr 2021 im Aufsichtsrat sind und daher in den Jahren 2020 und 2019 noch keine Aufsichtsratsvergütung erhalten haben.