

## V. Vergütungsbericht 2022

Der von Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 hat folgenden Inhalt:

### VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutschen Lufthansa AG im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung sowie über die für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 findet sich in in untenstehender Tabelle [T183](#). Weitere detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutschen Lufthansa AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft dargestellt. [investor-relations.lufthansagroup.com/de/veranstaltungen/hauptversammlung/hauptversammlung-2020.html](https://investor-relations.lufthansagroup.com/de/veranstaltungen/hauptversammlung/hauptversammlung-2020.html).

### 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 zudem 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 für die Struktur des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge zuständig. 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 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.

### Das Vergütungsjahr 2022

#### WIRTSCHAFTLICH HAT DIE LUFTHANSA GROUP DIE CORONAKRISE HINTER SICH GELASSEN

Im Januar 2022 war die Ausgangslage für das Geschäftsjahr 2022 noch mit zahlreichen Unsicherheiten behaftet. Im Rahmen der Corona-Pandemie sorgten die Omikron-Variante sowie das Risiko weiterer Virusvarianten mit höherer Ansteckungsgefahr weiterhin für Ungewissheit in Bezug auf die Erholung des Flugverkehrs. Hinzu kamen im Februar die Unsicherheiten über die Auswirkungen des Ukraine-Kriegs und die daraus resultierenden Folgen für die Weltwirtschaft.

Wirtschaftlich war das Geschäftsjahr 2022 für die Lufthansa Group letztlich jedoch insbesondere geprägt von der sich erheblich schneller als erwartet erholenden Nachfrage nach Flugreisen. Aufgrund dessen hat sich das Ergebnis der Passagier-Airlines im Verlauf des Jahres deutlich verbessert. Gleichzeitig erzielten die Geschäftsfelder Logistik und Technik in 2022 Rekordergebnisse. Vor diesem Hintergrund musste die Prognose im Geschäftsjahr mehrfach nach oben korrigiert werden.

#### VOLLSTÄNDIGE BEENDIGUNG DER WSF-STABILISIERUNGSMASSNAHMEN

Nach der bereits frühzeitigen Tilgung des KfW-Kredits in Höhe von 1 Mrd. EUR und der Rückführung beziehungsweise Kündigung der gesamten Stillen Einlagen der Bundesrepublik Deutschland waren bereits mit Ende des Geschäftsjahres 2021 alle Kredite und Einlagen des Bundes zurückgezahlt. Mit der vollständigen Veräußerung der zuletzt noch vom Wirtschaftsstabilisierungsfonds der Bundesrepublik Deutschland (WSF) gehaltenen Aktien im September 2022 konnten die Stabilisierungsmaßnahmen für die Deutsche Lufthansa AG erfolgreich beendet werden.

Mit dieser vollständigen Beendigung der Stabilisierungsmaßnahmen sind die Beschränkungen aus dem zwischen der Deutschen Lufthansa AG und dem WSF abgeschlossenen Rahmenvertrag, unter anderem das Verbot der Gewährung von Boni an die Mitglieder des Vorstands der Deutschen Lufthansa AG, entfallen.

### G32 ÜBERBLICK WESENTLICHER EREIGNISSE ZUR VORSTANDSVERGÜTUNG 2020 – 2022



#### ZUSAGE VARIABLER VERGÜTUNG FÜR DIE GESCHÄFTSJAHRE 2021 UND 2022

Insbesondere vor dem Hintergrund der zu diesem Zeitpunkt noch bestehenden Aktienbeteiligung und der damit geltenden Vergütungsrestriktionen des Rahmenvertrags mit dem WSF hatte der Aufsichtsrat sowohl in seiner Sitzung im März 2021 als auch im März 2022 zunächst beschlossen, die Zusage einer einjährigen und mehrjährigen variablen Vergütung für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 für den Vorstand auszusetzen. Gleichzeitig hat der Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der Unternehmenssteuerung sowohl für das jeweilige Geschäftsjahr (2021 und 2022) als auch für die jeweils anstehende Vier-Jahres-Periode (2021–2024 beziehungsweise 2022–2025), das heißt kongruent zu den Laufzeiten der ausgesetzten variablen Vergütungselemente, für die Mitglieder des Vorstands konkrete Ziele festgelegt.

Angesichts der Stabilisierung der wirtschaftlichen Lage und der vollständigen Beendigung der Stabilisierungsmaßnahmen hat der Aufsichtsrat im Dezember 2022 entschieden, grundsätzlich zu dem von der Hauptversammlung gebilligten Vorstandsvergütungssystem zurückzukehren und den Vorstand wieder über die Erreichung finanzieller und nicht-finanzieller Ziele wirtschaftlich zu incentivieren. In diesem Zusammenhang hat der Aufsichtsrat den Mitgliedern des Vorstands die mehrjährige variable Vergütung für den Zeitraum der Geschäftsjahre 2021 bis 2024 (LTI 2021–2024) sowie die ein- und mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 beziehungsweise den Zeitraum der Geschäftsjahre 2022 bis 2025 (Jahresbonus und LTI 2022–2025, dazu ausführlich ab [S. 33](#)) zugesagt. Die Zusage erfolgte auf der Basis

der bereits vor der Krise vertraglich festgelegten Zielvergütungen. Dabei gelten die bereits im Zeitraum der Stabilisierung jeweils zu Beginn der Performanceperioden vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungskriterien und Zielwerte. Dies trägt dem im Vergütungssystem verankerten Steuerungsgedanken zur Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie Retention-Bestrebungen Rechnung.

#### ABWEICHUNG VOM VERGÜTUNGSSYSTEM IN DEN GESCHÄFTSJAHREN 2021 UND 2022

Vor dem Hintergrund der durch die Corona-Pandemie veränderten Anforderungen hat der Aufsichtsrat sowohl für die mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (LTI 2021–2024) als auch für die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 (Jahresbonus 2022) vom Vergütungssystem abweichende Leistungskriterien gewählt. Die Auswahl der Indikatoren spiegelt vor allem den Fokus auf die kurz- und langfristige Krisenbewältigung, die Restrukturierung des Unternehmens, die Beendigung der staatlichen Stabilisierungsmaßnahmen sowie die Rückkehr zu Profitabilität wider.

Für den LTI mit Bemessungszeitraum 2021–2024 stehen die Rückführung der mit hohen Kosten und restriktiven Auflagen verbundenen 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) im Fokus (zum LTI 2021–2024 [S. 40](#)).

Auch für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat für den Jahresbonus mit dem Operativen Cashflow und der Nettokreditverschuldung (anstelle der Adjusted EBIT-Marge und dem Adjusted ROCE) vom Vergütungssystem abweichende Leistungskriterien festgelegt. Damit trug er der Notwendigkeit Rechnung, die im Zuge der Pandemie deutlich gestiegene Verschuldung zu reduzieren sowie die Investitionsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten und zu stärken (zum Jahresbonus 2022 ausführlich ab [S. 33](#)).

Damit wird im Geschäftsjahr 2021 zum einen von der Vergütungsstruktur abgewichen, da eine einjährige variable Komponente für das Geschäftsjahr 2021 nicht zugesagt wurde. Ein solches Vorgehen lag – vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage und der staatlichen Stabilisierungsmaßnahmen sowie den entsprechenden Auflagen aus den Stabilisierungsmaßnahmen – im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft.

**G33 ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM 2021 UND 2022**

	<b>Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)</b>	<b>Mehrjährige variable Vergütung (LTI)</b>
<b>Vergütungssystem wie von Hauptversammlung 2020 gebilligt</b>	Finanzielle Leistungskriterien: – Adjusted EBIT-Marge (42,5%) – Adjusted ROCE (42,5%)	Finanzielle Leistungskriterien: – Relativer TSR zum DAX (42,5%) – Adjusted ROCE über 4 Jahre (42,5%)
<b>Geschäftsjahr 2021</b>	Keine Zusage	Finanzielle Leistungskriterien: – Rückführung der Stabilisierungsmaßnahmen bis 31. Dezember 2024 (42,5%) – Kumuliertes Adjusted EBIT 2022 – 2024 (42,5%); Bedingung: Adjusted EBIT 2021 > Adjusted EBIT 2020
<b>Geschäftsjahr 2022</b>	Finanzielle Leistungskriterien: – Operativer Cashflow (42,5%) – Nettokreditverschuldung exkl. Pensionen (42,5%)	Finanzielle Leistungskriterien: – Relativer TSR zum DAX (42,5%) – Adjusted ROCE über 4 Jahre (42,5%)

In Bezug auf die der mehrjährigen (LTI 2021 – 2024) beziehungsweise einjährigen (Jahresbonus 2022) variablen Vergütung zugrunde liegenden Leistungskriterien wird für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 von dem durch die Hauptversammlung 2020 gebilligten Vergütungssystem abgewichen. Die Abweichungen stehen im Einklang mit den sich aus der Coronakrise

ergebenden Änderungen des Fokus im Rahmen der Unternehmens- und Finanzstrategie und liegen damit im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft.

**ABSTIMMUNG ZUM VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021 AUF DER HAUPTVERSAMMLUNG 2022**

Der gemäß § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutschen Lufthansa AG für das Geschäftsjahr 2021 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde der Hauptversammlung am 10. Mai 2022 zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat diesen mit einer Mehrheit von 89,2% gebilligt.

Von Investorensseite erhielt die Lufthansa Group grundsätzlich sehr positive Rückmeldungen zum Aufbau und zur Transparenz des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021. Vorgebrachte Verbesserungsvorschläge wurden im vorliegenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 berücksichtigt. So wird im vorliegenden Bericht insbesondere die Auslegung des Gewährungsbegriffs gemäß § 162 AktG entsprechend der sich fortentwickelten Rechtsauslegung und der sich herausbildenden Berichtspraxis angepasst (siehe [S. 43](#)). Dies stärkt die Transparenz und Verständlichkeit der Vergütungsberichterstattung, da sich so Performance und Vergütung eines Berichtsjahres gegenüberstehen. Darüber hinaus werden die Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung und der Vergütung der übrigen Belegschaft (ab [S. 50](#)) im vorliegenden Vergütungsbericht um absolute Angaben ergänzt.

**ANPASSUNGEN AM VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VORSTAND AB DEM GESCHÄFTSJAHR 2023**

Im Rahmen der Entscheidungen zur Rückkehr zum Vergütungssystem für den Vorstand hat sich der Aufsichtsrat auch mit der Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems befasst und dieses einer umfassenden Prüfung unterzogen. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat im Dezember 2022 mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2023 Anpassungen an dem seit 2020 geltenden Vergütungssystem beschlossen.

Das angepasste Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung am 9. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt. Eine Übersicht der wesentlichen Anpassungen ist ab [S. 46](#) in diesem Bericht sowie im Rahmen der Einladung zur Hauptversammlung 2023 im Internet dargestellt.

**Das Vergütungssystem im Überblick**

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

**T183 VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2022**

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>		
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"> <li>– Jährliche Grundvergütung</li> <li>– Auszahlung in zwölf Monatsraten <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorstandsvorsitzender: 1.634.000 EUR</li> <li>– Ordentliches Vorstandsmitglied: 860.000 EUR</li> </ul> </li> </ul>
Nebenleistungen	Eingehen unangemessener Risiken verhindern	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dienstwagen inklusive Fahrer:in, branchenüblichen Flugvergünstigungen für private Flugreisen, Versicherungsprämien</li> </ul>
Altersversorgung	Soll eine adäquate Altersversorgung absichern	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jährliche Zuführung eines festen Betrags <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorstandsvorsitzender: 855.000 EUR</li> <li>– Ordentliches Vorstandsmitglied: 450.000 EUR</li> </ul> </li> </ul>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>		
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	Soll im Rahmen der weiterhin notwendigen Krisenbewältigung insbesondere die Sicherung eines ausreichend zur Verfügung stehenden Kapitals sowie die Reduktion der Schulden unterstützen, unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Operativer Cash-Flow<sup>1)</sup> versus Zielwert (42,5%)</li> <li>– Nettokreditverschuldung (exkl. Pensionen)<sup>2)</sup> versus Zielwert (42,5%)</li> <li>– Gesamt- und individuelle Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele (15%)</li> <li>– Individueller Leistungsfaktor (Bonus/Malus, 0,8 – 1,2)</li> <li>– Cap: 200% des Zielbetrags</li> <li>– Auszahlung: in bar oder in Aktien</li> </ul>
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"> <li>– Zuteilung virtueller Lufthansa Aktien mit vierjähriger Laufzeit;</li> <li>– Endgültige Anzahl virtueller Aktien abhängig von: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Durchschnittlicher Adjusted ROCE während der Performanceperiode versus Zielwert (42,5%)</li> <li>– Relativer TSR der Lufthansa Aktie versus DAX (42,5%)</li> <li>– Strategische und Nachhaltigkeitsziele (15%)</li> </ul> </li> <li>– Wertentwicklung abhängig von 60-Tages-Durchschnittskurs der Lufthansa Aktie am Laufzeitende und Dividendenzahlungen während der Programmlaufzeit</li> <li>– Cap: 200% des Zielbetrags</li> <li>– Auszahlung: in bar oder in Aktien</li> </ul>

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit</b>		
Einvernehmliche Beendigung <b>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022</b>	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungshöchstgrenze)</li> </ul>
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot <b>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022</b>	Dient dem Schutz des Unternehmensinteresses	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einjähriges Wettbewerbsverbot nach Ausscheiden aus dem Vorstand bei Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von 50% der Grundvergütung</li> <li>– Verzicht auf Wettbewerbsverbot durch Gesellschaft möglich (mit 6-Monatsfrist)</li> </ul>
Wechsel der Unternehmenskontrolle <b>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022</b>	Soll die Unabhängigkeit in Übernahme-situationen sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Abfindungszahlung in Höhe der Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal 100% der Abfindungshöchstgrenze</li> </ul>
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>		
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"> <li>– Verpflichtung zur Investition in Lufthansa Aktien über einen Zeitraum von vier Jahren <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorstandsvorsitzender: 200% der Grundvergütung</li> <li>– Ordentliches Vorstandsmitglied: 100% der Grundvergütung</li> </ul> </li> <li>– Halteverpflichtung für die Zeit der Vorstandstätigkeit; ratierlicher Abbau des Aktienbestands in Höhe von jährlich 25% nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand</li> </ul>
Compliance- und Performance-Clawback <b>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022</b>	Soll eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Möglichkeit des Aufsichtsrats, Jahresbonus und LTI einzubehalten oder bereits ausbezahlte Vergütung zurückzufordern</li> </ul>
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Auszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kürzung der variablen Bezüge bei Überschreitung der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorstandsvorsitzender: 9,5 Mio. EUR</li> <li>– Ordentliches Vorstandsmitglied: 5,0 Mio. EUR</li> </ul> </li> </ul>

<sup>1)</sup> Anstatt der Adjusted EBIT-Marge wie in dem von der Hauptversammlung 2020 gebilligten Vergütungssystem vorgesehen.

<sup>2)</sup> Anstatt des Adjusted ROCE wie in dem von der Hauptversammlung 2020 gebilligten Vergütungssystem vorgesehen.

## Zielvergütung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Vorstandsmitgliedern für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 zugesagte Vergütung differenziert nach dem Vorsitzenden und den übrigen Mitgliedern des Vorstands.

### T184 ZIELVERGÜTUNG UND RELATIVER ANTEIL 2022 UND 2021

	Vorstandsvorsitzender				Ordentliche Vorstandsmitglieder			
	2022 in Tsd. €	2022 Anteil	2021 in Tsd. €	2021 Anteil	2022 in Tsd. €	2022 Anteil	2021 in Tsd. €	2021 Anteil
<b>Feste Vergütung</b>								
Grundvergütung	1.634	33,6%	1.634	43,9%	860	33,6%	860	43,9%
<b>Variable Vergütung</b>								
Einjährige variable Vergütung <sup>1)</sup>	1.140	23,4%	-	-	600	23,4%	-	-
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup> LTI 2022 - 2025 (LTI 2021 - 2024)	2.090	43,0%	2.090	56,1%	1.100	43,0%	1.100	56,1%
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>4.864</b>	<b>100%</b>	<b>3.724</b>	<b>100%</b>	<b>2.560</b>	<b>100%</b>	<b>1.960</b>	<b>100%</b>

<sup>1)</sup> Keine Zusage einer einjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 an die Mitglieder des Vorstands.

<sup>2)</sup> Zusage des LTI 2021 - 2024 an die Mitglieder des Vorstands wie durch den Aufsichtsrat im Dezember 2022 beschlossen.

## Maximalvergütung

Ergänzend zu den betragsmäßigen Höchstgrenzen für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung hat der Aufsichtsrat entsprechend § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung für die Gesamtvergütung eines Geschäftsjahres vorgesehen. Diese Maximalvergütung liegt 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 Nebenleistungen und 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 Vergütung 2022 aufgrund der vierjährigen Performanceperiode erst zum 31. Dezember 2025 feststeht, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für die im Geschäftsjahr 2022 zugesagte Vergütung abschließend erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 informiert werden.

## EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2019

Der Aufsichtsrat hatte bereits für das Geschäftsjahr 2019 einen Aufwandshöchstbetrag für die für ein Geschäftsjahr zugesagte Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds festgelegt. Mit der Beendigung der Performanceperiode für die mehrjährige variable Vergütung 2019 - 2022 zum 31. Dezember 2022 steht fest, dass dieser Höchstbetrag bei keinem der im Geschäftsjahr 2019 aktiven Vorstandsmitglieder erreicht worden ist. Eine detaillierte Übersicht der Aufwandsbeträge der für das Geschäftsjahr 2019 den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugesagten Vergütung einschließlich der jeweiligen Höchstbeträge ist in der nachfolgenden Tabelle [T185](#) dargestellt.

**T185 MAXIMALVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2019**

in Tsd. €	Carsten Spohr, Vorstandsvorsitzender Vorsitzender seit 01.05.2014; Vorstand seit 01.01.2011		Harry Hohmeister Vorstand seit 01.01.2013		Detlef Kayser Vorstand seit 01.01.2019		Ulrik Svensson Vorstand bis 30.04.2020		Thorsten Dirks Vorstand bis 30.06.2020		Bettina Volkens Vorstand bis 31.12.2019	
	2019	2019 (Max.)	2019	2019 (Max.)	2019	2019 (Max.)	2019	2019 (Max.)	2019	2019 (Max.)	2019	2019 (Max.)
<b>Feste Vergütung</b>												
Festvergütung	1.634	1.634	860	860	860	860	860	860	860	860	860	860
Nebenleistungen	28	28	18	18	12	12	15	15	15	15	22	22
<b>Summe</b>	<b>1.662</b>	<b>1.662</b>	<b>878</b>	<b>878</b>	<b>872</b>	<b>872</b>	<b>875</b>	<b>875</b>	<b>875</b>	<b>875</b>	<b>882</b>	<b>882</b>
<b>Variable Vergütung</b>												
Einjährige variable Vergütung 2019	576	2.280	303	1.200	303	1.200	303	1.200	303	1.200	303	1.200
Mehrjährige variable Vergütung (LTI 2019 – 2022)	199	4.180	104	2.200	104	2.200	104	2.200	104	2.200	104	2.200
<b>Summe</b>	<b>775</b>	<b>6.460</b>	<b>407</b>	<b>3.400</b>	<b>407</b>	<b>3.400</b>	<b>407</b>	<b>3.400</b>	<b>407</b>	<b>3.400</b>	<b>407</b>	<b>3.400</b>
Versorgungsaufwand	920	920	486	486	450	450	471	471	486	486	478	478
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.357</b>	<b>9.042</b>	<b>1.771</b>	<b>4.764</b>	<b>1.729</b>	<b>4.722</b>	<b>1.753</b>	<b>4.746</b>	<b>1.768</b>	<b>4.761</b>	<b>1.767</b>	<b>4.760</b>
<b>Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b>		<b>9.500</b>		<b>5.000</b>		<b>5.000</b>		<b>5.000</b>		<b>5.000</b>		<b>5.000</b>

**Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Der Aufsichtsrat hat sich auch im Geschäftsjahr 2022 insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Lage der Gesellschaft ausführlich mit der Angemessenheit der Vorstandsvergütung befasst und die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft.

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 (➔ T200).

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, Mitarbeitende und Marktkapitalisierung bewertet. Der Vergleichsmarkt besteht aus den im DAX und MDAX gelisteten Gesellschaften, da diese 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.

**Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022**

Die Leistungskriterien für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung sind abgeleitet aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens. Sie zielen für das Geschäftsjahr 2022 vor dem Hintergrund der weiterhin notwendigen kurz- und langfristigen Krisenbewältigung insbesondere auf die Sicherung eines ausreichend zur Verfügung stehenden Kapitals sowie die Reduktion der Schulden unter Einbeziehung der ökologischen Nachhaltigkeit. Unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder soll so die Nachhaltigkeit des Wirtschaftens sichergestellt und der gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung der Lufthansa Group Rechnung getragen werden.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat für den Jahresbonus 2022 den Operativen Cash-flow und die Nettokreditverschuldung (anstelle der Adjusted EBIT-Marge und des Adjusted ROCE, wie in dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem vorgesehen)

als die relevanten Leistungskriterien festgelegt. Im Rahmen der mehrjährigen variablen Vergütung 2022 bleibt es bei den im Vergütungssystem vorgesehenen Leistungskriterien Adjusted ROCE und relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu den DAX-Gesellschaften.

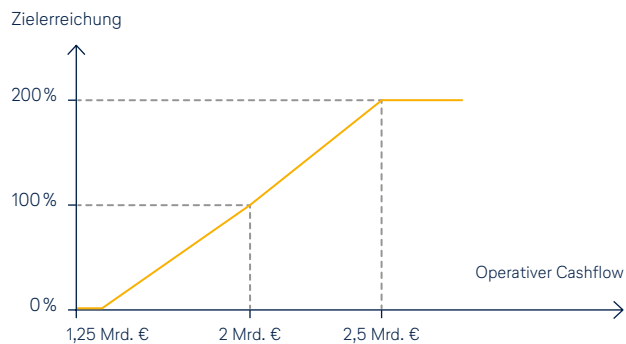
Auf der Basis des Vergütungssystems und mit den in Bezug auf den Jahresbonus abweichenden Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 die Ziel-, Schwellen- und Maximalwerte der finanziellen und der im Rahmen der nichtfinanziellen Ziele ausgewählten Schwerpunktthemen für die variable Vergütung festgelegt. Der Aufsichtsrat hat dabei darauf geachtet, dass die Zielsetzungen anspruchsvoll und ambitioniert sind.

Sowohl im Jahresbonus als auch in der mehrjährigen variablen Vergütung liegt die mögliche Bandbreite der Zielerreichung für die einzelnen finanziellen und nichtfinanziellen Ziele zwischen 0% und 200%.

**EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG (JAHRESBONUS 2022)**

Die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 orientiert sich zu 85% an finanziellen Zielen und zu 15% an Gesamt- und individuellen Geschäfts- und Nachhaltigkeitszielen. Für Letztere legt der Aufsichtsrat jährlich Schwerpunktthemen fest.

**G34 JAHRESBONUS 2022: ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG OPERATIVER CASHFLOW**

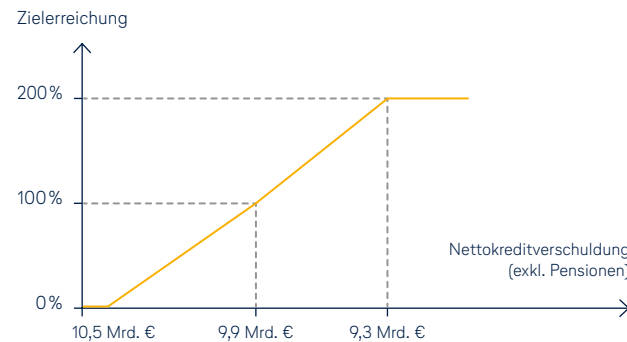


Operativer Cashflow 2022: 5,17 Mrd. EUR | Zielerreichung: 200%

Im Rahmen des Jahresbonus 2022 gingen als finanzielle Ziele der Operative Cashflow und die Nettokreditverschuldung (exklusive Pensionen) mit jeweils 42,5% in die Zielerreichung ein. Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat als Schwerpunkte für die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele in der einjährigen variablen Vergütung die Ziele „Kunde“ und „Mitarbeiter“ festgelegt und damit die Interessen der wesentlichen Stakeholder berücksichtigt.

Die Zielwerte für die finanziellen Ziele werden vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der mittelfristigen Finanzplanung des Konzerns für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt. Der Zielwert für den Operativen Cashflow lag im Geschäftsjahr 2022 bei 2 Mrd. EUR. Für den Parameter Nettokreditverschuldung (exklusive Pensionen) lag der Zielwert bei 9,9 Mrd. EUR. Die Zielerreichungskurven verlaufen zwischen den definierten Eckpunkten jeweils linear.

**G35 JAHRESBONUS 2022: ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG NETTOKREDITVERSCHULDUNG**

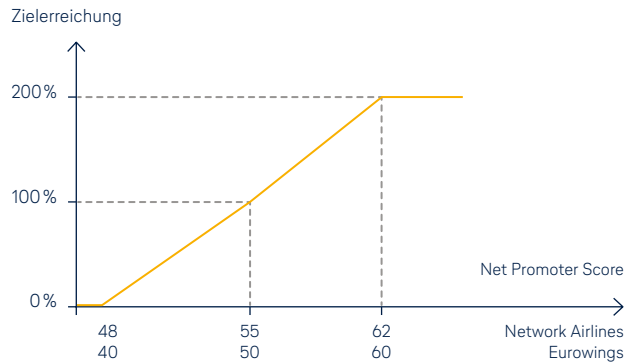


Nettokreditverschuldung (exkl. Pensionen) 2022: 6,87 Mrd. EUR | Zielerreichung: 200%

Insgesamt ergibt sich für die finanziellen Ziele in der einjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 eine Zielerreichung von 200%.

Für den Nachhaltigkeitsparameter „Kunde“ wird der Net Promoter Score<sup>1)</sup> (📄 **Geschäftsbericht 2022, Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, S. 93 ff.**), also die Weiterempfehlungsrate der Kund:innen, herangezogen. Hierfür werden sowohl die entsprechenden Ergebnisse der Network Airlines (Lufthansa German Airlines, SWISS, Austrian Airlines und Brussels Airlines) als auch die Werte von Eurowings mit einer Gewichtung von drei Vierteln (Network Airlines) zu einem Viertel (Eurowings) einbezogen. Die Zielerreichungskurve verläuft linear.

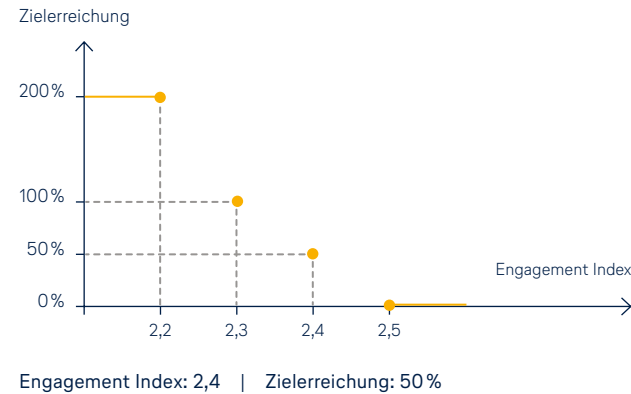
**G36 JAHRESBONUS 2022: NACHHALTIGKEITSZIEL „KUNDE“**



Network Airlines: 35, Eurowings: 37 | Zielerreichung: 0%

Für den Parameter „Mitarbeiter“ wird der sogenannte Engagement Index betrachtet (📄 **Geschäftsbericht 2022, Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, S. 93 ff.**), 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.

**G37 JAHRESBONUS 2022: NACHHALTIGKEITSZIEL „MITARBEITER“**



Engagement Index: 2,4 | Zielerreichung: 50%

Die Ziele „Kunde“ und „Mitarbeiter“ gehen jeweils mit 7,5% in den Jahresbonus ein. Die konkreten Zielerreichungen für die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele für das Geschäftsjahr 2022 können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

**T186 JAHRESBONUS 2022: ZIELERREICHUNG GESCHÄFTS- UND NACHHALTIGKEITSZIELE**

	Gewichtung	100%-Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung
Kunde (NPS)	7,5%			0,0%
Network Airlines (3/4)		55	35	0,0%
Eurowings (1/4)		50	37	0,0%
Mitarbeiter (Engagement Index)	7,5%	2,3	2,4	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>15,0%</b>			<b>25,0%</b>

<sup>1)</sup> Der Net Promoter Score ist eine eingetragene Marke von Bain & Company, Inc., Fred Reichheld und Satmetrix Systems, Inc.



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. Diese umfassen neben den individuellen Zielen für die einzelnen Vorstandsmitglieder gleichzeitig übergreifende Ziele für den Gesamt-Vorstand, um der kollektiven Verantwortung der Vorstandsmitglieder als Organ Rechnung zu tragen. Nach Ablauf des Geschäftsjahres werden diese von Präsidium und Aufsichtsrat bewertet. In der nachfolgenden Tabelle sind die Themenfelder zusammengefasst, die in die individuellen Zielvereinbarungen für das Berichtsjahr eingeflossen sind.

#### T187 INDIVIDUELLE ZIELE 2022

Vorstand	Themenfelder für die individuelle Ziele
Carsten Spohr	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Operationalisierung der langfristigen Konzernstrategie</li> <li>– Strukturelle Neuausrichtung der Lufthansa Group</li> <li>– Funktionsübergreifende, projektorientierte Organisationsstruktur</li> <li>– Politische und regulatorische Aktivitäten</li> <li>– Förderung unternehmerischen und kundenorientierten Handelns</li> </ul>
Christina Foerster	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbesserung der Produkt- und Servicequalität</li> <li>– Weiterentwicklung des Kundenerlebnisses</li> <li>– Umsetzung der ESG-Strategie</li> <li>– Vorantreiben der Digitalisierung der Lufthansa Group</li> <li>– Modernisierung und Harmonisierung der IT-Architektur</li> </ul>
Harry Hohmeister	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorantreiben der marktbezogenen Ausrichtung der Offer-/Revenue Management Einheiten</li> <li>– Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der digitalen und globalen Distribution</li> <li>– Weiterentwicklung des Multi-Traffic-Systems</li> <li>– Konsolidierung der Airline-Branche aktiv vorantreiben</li> <li>– Expansion des touristischen Segments</li> </ul>
Detlef Kayser	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbesserung der operativen Performance</li> <li>– Vorantreiben systematischer Flottenmodernisierung</li> <li>– Harmonisierung und Digitalisierung der Operations-Prozesse</li> <li>– Entwicklung und Umsetzung neuer Kooperationsmodelle mit Systempartnern</li> </ul>
Michael Niggemann	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Weiterentwicklung Sozialpartnerschaften</li> <li>– Etablierung von mehr Flexibilität bei Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodellen</li> <li>– Kulturelle Transformation vorantreiben</li> <li>– Talentsicherung und -gewinnung</li> <li>– Diversity mit Fokus auf Genderdiversität</li> </ul>
Remco Steenbergen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Finanzstrategie mit Fokus auf Mittelfristziele</li> <li>– Refinanzierungs- und Entschuldungsplan</li> <li>– Sicherung der Investitionsfähigkeit</li> <li>– Optimierung des Portfolios durch M&amp;A-Projekte vorantreiben</li> </ul>

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Themenfelder der für den Gesamt-vorstand vom Aufsichtsrat für das Berichtsjahr gesetzten gemeinsamen Ziele.

#### T188 ÜBERGREIFENDE ZIELE FÜR DEN GESAMTVORSTAND 2022

Themenbereich	Ziele
Flexibilisierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sicherstellung flexibler Prozesse &amp; Strukturen um effektiv auf das weiterhin volatile Marktumfeld reagieren zu können</li> </ul>
Unternehmensstrategie operationalisieren und Vorantreiben der Transformation der Lufthansa Group	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ESG-Maßnahmen</li> <li>– Kundenfokus: Gestaltung eines digitalen Premium-Reiseerlebnisses</li> <li>– Digitalisierung: Ausschöpfung crossfunktionaler Innovations- und Digitalisierungspotenziale</li> <li>– Wertorientierung: Erreichen einer soliden Bilanzstruktur und effizienten Kapitalallokation</li> <li>– Modernisierung der Führungs- und Unternehmenskultur</li> <li>– Talentsicherung: Mitarbeiterbindung &amp; Diversität</li> </ul>

Präsidium und Aufsichtsrat haben am Ende des Geschäftsjahres 2022 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.

Die Gesamtzielerreichung und der sich daraus ergebende Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus 2022 sind in der nachfolgenden Tabelle individuell für die Mitglieder des Vorstands dargestellt.

#### T189 GESAMTZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRÄGE JAHRESBONUS 2022

Vorstand	Zielbetrag	Gesamt-Zielerreichung	Auszahlungsbetrag
Carsten Spohr	1.140.000 €	200% <sup>1)</sup>	2.280.000 €
Christina Foerster	600.000 €	174 %	1.042.500 €
Harry Hohmeister	600.000 €	200% <sup>1)</sup>	1.200.000 €
Detlef Kayser	600.000 €	174 %	1.042.500 €
Michael Niggemann	600.000 €	191 %	1.146.750 €
Remco Steenbergen	600.000 €	200% <sup>1)</sup>	1.200.000 €

<sup>1)</sup> Unter Berücksichtigung des für die Auszahlung des Jahresbonus 2022 geltenden Caps in Höhe von 200% des Zielbetrags.

**MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)**

Zur Förderung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung ist die mehrjährige variable Vergütung und damit ein Großteil der variablen Vergütung an der Erreichung langfristig orientierter Ziele ausgerichtet. Dabei wird über die Berücksichtigung der absoluten und relativen Aktienkursentwicklung eine enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre hergestellt.

Die mehrjährige variable Vergütung umfasst aktuell noch laufende Programme aus mehreren Geschäftsjahren, deren Zusage zum Teil auf den vor dem 1. Januar 2020 geltenden Vergütungssystemen beruht. Hierzu gehören zum einen die im Geschäftsjahr 2019 zugesagte mehrjährige variable Vergütung (LTI 2019 – 2022). Zum anderen haben die Vorstandsmitglieder bis zum Jahr 2018 an den Aktienprogrammen für Lufthansa Vorstände beziehungsweise Führungskräfte (LH Performance) teilgenommen.

**Zusage mehrjährige variable Vergütung 2022 (LTI 2022 – 2025)**

Seit dem Geschäftsjahr 2020 erfolgt die Zusage der mehrjährigen variablen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands aktienbasiert. Die Vorstandsmitglieder erhalten zu Beginn der Performanceperiode eine Anzahl virtueller Aktien die im Wert dem vertraglich zugesagten Zielbetrag entspricht. Die Umrechnung in virtuelle Aktien erfolgt dabei auf der Basis des Durchschnittskurses der Lufthansa Aktie während der ersten 60 Handelstage nach Beginn der vierjährigen Performanceperiode. Für den LTI 2022–2025 liegt der Durchschnittskurs bei 7,00 EUR. Die Anzahl der im Berichtsjahr im Rahmen des LTI den einzelnen Vorstandsmitgliedern bedingt zugeteilten virtuellen Aktien ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

**T190 BEDINGT ZUGETEILTE AKTIEN LTI 2022 – 2025 – ZUTEILUNGSKURS: 7,00 €**

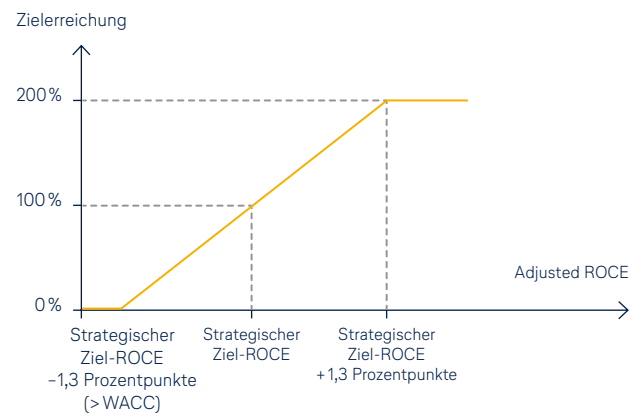
Vorstand	Zielbetrag	Anzahl bedingt zugeteilter Aktien
Carsten Spohr	2.090.000 €	298.571
Christina Foerster	1.100.000 €	157.143
Harry Hohmeister	1.100.000 €	157.143
Detlef Kayser	1.100.000 €	157.143
Michael Niggemann	1.100.000 €	157.143
Remco Steenbergen	1.100.000 €	157.143

Die finale Anzahl der virtuellen Aktien ist abhängig von der Erreichung der finanziellen Erfolgsziele Adjusted ROCE (42,5%) und relativer Total Shareholder Return (42,5%) sowie der nichtfinanziellen strategischen- und Nachhaltigkeitsziele (15%).

Als Schwerpunkte für die strategischen- und Nachhaltigkeitsziele im LTI 2022 – 2025 hat der Aufsichtsrat den Parameter „Umwelt“ festgelegt. Damit wird langfristig das umweltpolitische Ziel einer Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen incentiviert.

Die Ermittlung der Zielerreichung des Adjusted ROCE erfolgt auf Basis eines Vergleichs des durchschnittlichen Adjusted ROCE über die vierjährige Performanceperiode mit einem vom Aufsichtsrat vor der Zusage festgelegten strategischen Zielwert. Der Aufsichtsrat orientiert sich dabei an der für den Konzern maßgeblichen vierjährigen operativen Planung. Der untere Schwellenwert darf dabei die Deckung der Kapitalkosten („Weighted Average Cost of Capital“) nicht unterschreiten. Dies steht im Einklang mit dem strategischen Ziel, eine Rendite auf das eingesetzte Kapital zu erzielen, die über dem Kapitalkostensatz liegt.

**G38 LTI 2022 – 2025: ZIEL ADJUSTED ROCE**

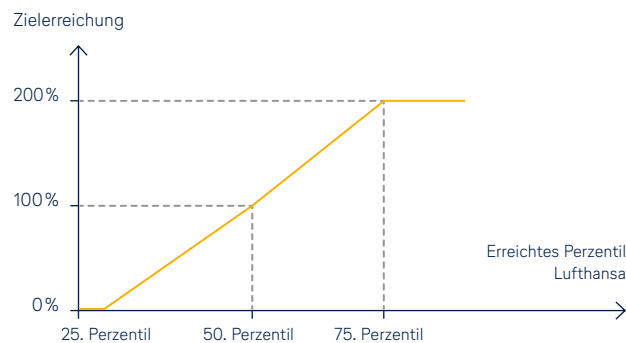


Für den LTI 2022 – 2025 liegt der strategische Ziel-ROCE bei 6,3%. Der tatsächlich erzielte durchschnittliche Adjusted ROCE sowie die daraus resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres nach Ablauf der jeweiligen Performanceperiode veröffentlicht.

Die Ermittlung der TSR-Performance für den LTI 2022 – 2025 erfolgt nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode. Dazu wird der durchschnittliche Aktienkurs über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der Performanceperiode zum durchschnittlichen Aktienkurs über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Ende der Performanceperiode in Relation gesetzt. Dies erfolgt unter Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Dividenden. Als Vergleichsgruppe für den relativen TSR werden die Unternehmen des DAX herangezogen, welche sowohl zum Beginn als auch am Ende der Performanceperiode im Index vertreten sind. Die ermittelte TSR-Performance aller Gesellschaften wird in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung der Deutschen Lufthansa AG anhand des erreichten Perzentils bestimmt. Die Zielerreichung beträgt 100%, wenn der TSR der Deutschen Lufthansa AG dem Median (50. Perzentil) der Vergleichsgruppe entspricht. Bei einer Performance am oder unterhalb des 25. Perzentils liegt die Zielerreichung bei 0%. Der Maximalwert von 200% wird bei einer TSR-Performance am beziehungsweise über dem 75. Perzentil erreicht. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

**G39 LTI 2022 – 2025: ZIEL RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN**

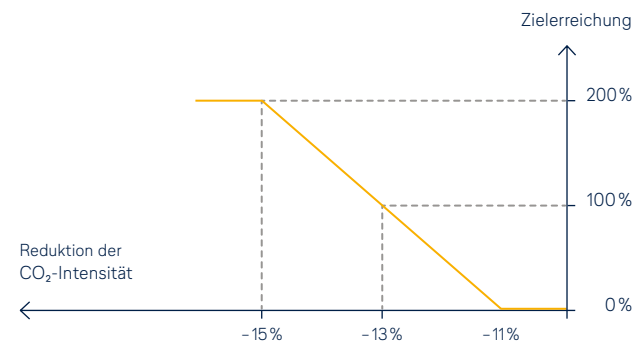
Total Shareholder Return der Lufthansa Aktie im Vergleich zum DAX



Das Nachhaltigkeitsziel „Umwelt“ ist abgeleitet aus der langfristigen Strategie der Lufthansa Group. Seit dem Jahr 2022 orientieren sich die Reduktionsziele der Lufthansa Group in Bezug auf CO<sub>2</sub>-Emissionen an den international und branchenübergreifend anerkannten „Science Based Targets“ (SBT), welche auf der Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens basieren. Damit verpflichtet sich die Lufthansa Group auf ein wissenschaftlich fundiertes Intensitätsziel auf der Basis der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen in Gramm pro verkauftem Tonnenkilometer. Das Reduktionsziel im Rahmen des LTI 2022 – 2025 ist abgeleitet aus dem langfristigen Ziel einer Reduktion der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen um 30,6% bis zum Jahr 2030 (📄 **Geschäftsbericht 2022, Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, S. 93 ff.**) im Vergleich zum Basisjahr 2019. Der Zielwert liegt bei einer Reduktion um 13 Prozentpunkte bis zum Ende der Performanceperiode am 31. Dezember 2025. Die Eckpunkte der möglichen Bandbreite sind durch einen Abweichungswert von +/-2 Prozentpunkten des Zielwerts definiert. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

**G40 LTI 2022 – 2025: NACHHALTIGKEITZIEL „UMWELT“**

Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensität im Vergleich zum Basisjahr 2019



Zur Ermittlung der Zielerreichung wird am Ende der vierjährige Performanceperiode die Zielerreichung zur Reduktion der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen festgestellt. Diese geht dann mit 15% in die Gesamtzielerreichung des LTI 2022 – 2025 am Ende der Performanceperiode ein.

Nach Ablauf der Performanceperiode wird die Anzahl der bedingt zugeteilten virtuellen Aktien mit der Gesamtzielerreichung, welche sich aus der Zielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsziele ergibt, multipliziert, um die finale Anzahl an virtuellen Aktien zu ermitteln. Um den Auszahlungsbetrag zu ermitteln, wird die finale Anzahl an virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der Lufthansa Aktie über die letzten 60 Börsenhandeltage vor dem Ablauf der Performanceperiode zuzüglich während der Performanceperiode gezahlter Dividenden multipliziert. Die Auszahlung erfolgt in der Regel in bar.

**Mehrjährige variable Vergütung 2019 (LTI 2019 – 2022)**

Der LTI 2019 – 2022 unterscheidet sich vom LTI 2022 – 2025 im Wesentlichen dadurch, dass für das Geschäftsjahr 2019 die Zusage nicht in virtuellen Aktien erfolgte. Alle übrigen Parameter, insbesondere die zugrunde liegenden Leistungskriterien, entsprechen denen des LTI 2022 – 2025. Siehe dazu die detaillierten Ausführungen im Vergütungsbericht 2019 (Geschäftsbericht 2019, S. 119 ff.).

So bemisst sich der LTI 2019 – 2022 jeweils zu 42,5% am relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zu den DAX-Unternehmen und am Adjusted Return on Capital Employed (Adjusted ROCE) sowie zu 15% an dem vom Aufsichtsrat festgelegten Nachhaltigkeitsparameter „Umwelt“.

Die Ermittlung der Zielerreichung des Adjusted ROCE erfolgt auf der Basis eines Vergleichs des durchschnittlichen Adjusted ROCE über die vierjährige Performanceperiode mit dem vom Aufsichtsrat zu Beginn der Performanceperiode festgelegten strategischen Zielwert. Dieser war abgeleitet aus der operativen Planung des Konzerns und lag für den LTI 2019 – 2022 bei 7%. Die Eckpunkte der möglichen Bandbreite waren durch einen Abweichungswert von +/- 3 Prozentpunkten des Zielwerts definiert. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Die Ermittlung der TSR-Performance erfolgt grundsätzlich analog wie beim LTI 2022 – 2025. Im Rahmen des LTI 2019 – 2022 wird jedoch sowohl zu Beginn als auch zum Ende der Performanceperiode auf den durchschnittlichen Aktienkurs über die letzten 30 (statt 60 beim LTI 2022 – 2025) Börsenhandeltage abgestellt. Die Zielerreichung beträgt 100%, wenn der TSR der Deutschen Lufthansa AG dem Median (50. Perzentil) der Vergleichsgruppe entspricht. Bei einer Performance am oder unterhalb des 25. Perzentils liegt die Zielerreichung bei 0%. Der Maximalwert von 200% wird bei einer TSR-Performance am beziehungsweise über dem 75. Perzentil erreicht. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

**T191 LTI 2019 – 2022: FINANZIELLE ZIELE – ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG**

	Zielsetzung			Zielerreichung	
	0%	100%	200%	in %	
Adjusted ROCE	4%	7%	10%	-2,88%	0%
Relativer TSR im Vergleich zum DAX	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil	5. Perzentil	0%
<b>Gesamt</b>					<b>0%</b>

Als Nachhaltigkeitsziel für den LTI 2019 – 2022 hatte der Aufsichtsrat den Parameter „Umwelt“ als Schwerpunkt festgelegt. Dabei wurden die seitens der IATA verabschiedeten Zielsetzungen für Treibstoffeffizienz, also der durchschnittliche Kerosinverbrauch, um einen Fluggast 100 Kilometer weit zu transportieren (Geschäftsbericht 2022, Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, S. 93 ff.), berücksichtigt, welche eine Verbesserung des spezifischen Treibstoffverbrauchs um 1,5% pro Jahr und damit eine Verbesserung der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen vorsahen. Als 100%-Zielwert wurde entsprechend eine jährliche Verbesserung des spezifischen Treibstoffverbrauchs um 1,5% definiert. Die Eckpunkte der möglichen Bandbreite sind durch einen Abweichungswert von +/-1,5 Prozentpunkten des jährlichen Zielwerts definiert. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Da bis zum Geschäftsjahr 2018 die Zahlen zum durchschnittlichen spezifischen Kerosinverbrauch in einem Geschäftsjahr erst Mitte des jeweils nachfolgenden Geschäftsjahres vorlagen, hat der Aufsichtsrat für die Entwicklung der Treibstoffeffizienz im Rahmen des LTI 2019 – 2022 einen Vergleich des Vorjahreswerts mit dem Wert des diesem vorausgegangenen Jahreswert beschlossen. Für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt die Bemessung des Umweltziels somit auf der Basis eines Vergleichs der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen im Geschäftsjahr 2021 und 2020.

Zur Ermittlung der Zielerreichung wird über die vierjährige Performanceperiode jährlich die Zielerreichung des Umweltziels durch den Aufsichtsrat festgestellt. Diese jährlichen Zielerreichungswerte gehen dann mit jeweils einem Viertel in die Gesamtzielerreichung des Nachhaltigkeitsziels am Ende der Performanceperiode ein.

Die Zielerreichungen für den Umweltparameter im Rahmen des LTI 2019 – 2022 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Auf dieser Basis ergibt sich eine Gesamtzielerreichung für den Parameter „Umwelt“ in Höhe von 63,33%.

**T192 ZIELERREICHUNG NACHHALTIGKEITSZIEL IM LTI 2019 – 2022**

Jährliche Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen	Vergleichsjahre	Zielerreichung	Gewichtung
<b>Jahr der Performanceperiode</b>			
2019	2018 zu 2017	53,33%	1/4
2020	2019 zu 2018	0%	1/4
2021	2020 zu 2019	0%	1/4
2022	2021 zu 2020	200%	1/4
<b>Gesamt</b>		<b>63,33%</b>	

Insgesamt ergibt sich damit für die mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 eine Zielerreichung von 9,5%. Die individuellen Auszahlungsbeträge für die im Geschäftsjahr 2019 aktiven Vorstandsmitglieder sind in untenstehender Tabelle **T197** dargestellt.

**Auszahlung aus der aktienkursbasierten Vergütung – LH Performance 2018**

Bis einschließlich des Geschäftsjahres 2018 hat der Vorstand verpflichtend an den Aktienprogrammen für Lufthansa Vorstände teilgenommen. Die Zuteilung erfolgte dabei jeweils im November des betreffenden Geschäftsjahres, bei einer Performanceperiode von vier Jahren.

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 und ein ordentliches Vorstandsmitglied in Höhe von 120 Tsd. EUR teilzunehmen, wobei die Lufthansa Group 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 Bardividenden, Bezugsrechte, Kapitalberechtigungen und andere Sonderrechte in die Performance-/Outperformanceberechnung der Aktie aufgenommen. Aus der Performance-Option 2018 ist eine Auszahlung fällig, wenn sich der Aktienkurs um mehr als 22% verbessert. Das Cap wird bei einer Verbesserung von mehr als

33% 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. Das Programm LH Performance 2018 endete zum 30. Oktober 2022. Weitere Informationen zu den laufenden LH Performance-Programmen finden sich im **Geschäftsbericht 2022, Konzernanhang, Erläuterung 39, S. 222 ff.**

**T193 LH PERFORMANCE 2018: ZIELERREICHUNG**

	Hürde	Cap	Ist-Wert	Auszahlung je Tranche
Performance Lufthansa Aktie	22%	33%	-57,68%	0 €
Outperformance gegenüber Vergleichsindex	+1 P.	+20 P.	+2,87 P.	2 Tsd. €

Eine Auszahlung aus den Optionen an ein Vorstandsmitglied erfolgt dabei nur dann, wenn das Mitglied zum Programmende noch aktives Mitglied des Vorstands der Deutschen Lufthansa AG war. 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 Programmzeit, in welchem der Teilnehmer noch Mitglied des Vorstands war. Informationen zu der im Geschäftsjahr 2022 erfolgten Auszahlung aus LH Performance 2018 für die Mitglieder des Vorstands sind in der untenstehenden Tabelle **T197** dargestellt.

**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 Einbehalts steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

Im Geschäftsjahr 2022 ist von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten beziehungsweise zurückzufordern, durch den Aufsichtsrat kein Gebrauch gemacht worden.

**Laufende LTI-Programme**

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die aktuell laufenden LTI-Programme für die Mitglieder des Vorstands einschließlich der jeweils vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungskriterien sowie die Entwicklung des Bestands der den im Geschäftsjahr aktiven Mitgliedern des Vorstands im Rahmen dieser Programme zugesagten virtuellen Aktien im Geschäftsjahr 2022.

**G41 LAUFENDE LTI-PROGRAMME ZUM 31. DEZEMBER 2022**

Geschäftsjahr	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>LTI 2020 – 2023</b> <span style="float: right;">▲ —   Performanceperiode</span>						
Leistungskriterien (0% – 200% Zielerreichung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Relativer TSR zum DAX (42,5%)</li> <li>– Adjusted ROCE (Ø 4 Jahre; 42,5%)</li> <li>– Reduktion der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro geflogenem Passagierkilometer (15%)</li> </ul>		1. Januar 2020 <span style="float: right;">31. Dezember 2023</span> 			
<b>LTI 2021 – 2024</b>						
Leistungskriterien (0% – 200% Zielerreichung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beendigung der Stabilisierungsmaßnahmen<sup>1)</sup> (42,5%)</li> <li>– Kumuliertes Adjusted EBIT 2022 – 2024<sup>1)</sup> (42,5%) Bedingung: Adjusted EBIT 2021 &gt; Adjusted EBIT 2020</li> <li>– Reduktion der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen pro geflogenem Passagierkilometer (15%)</li> </ul>		1. Januar 2021 <span style="float: right;">31. Dezember 2024</span> 			
<b>LTI 2022 – 2025</b>						
Leistungskriterien (0% – 200% Zielerreichung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Relativer TSR zum DAX (42,5%)</li> <li>– Adjusted ROCE (Ø 4 Jahre; 42,5%)</li> <li>– Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensität in Gramm CO<sub>2</sub> pro verkauftem Tonnenkilometer (15%)</li> </ul>		1. Januar 2022 <span style="float: right;">31. Dezember 2025</span> 			

<sup>1)</sup> Vom durch die Hauptversammlung 2020 gebilligten Vergütungssystem abweichende Leistungskriterien.

**T194 ENTWICKLUNG BESTAND ZUGESAGTER VIRTUELLER AKTIEN IM GESCHÄFTSJAHR 2022**

Vorstand	Bestand Anfang 2022	Zuteilung LTI 2021 - 2024 (Kurs: 7,93 €)	Zuteilung LTI 2022 - 2025 (Kurs: 7,00 €)	Bestand Ende 2022
Carsten Spohr	157.261	263.556	298.571	719.389
Christina Foerster	82.769	138.714	157.143	378.626
Harry Hohmeister	82.769	138.714	157.143	378.626
Detlef Kayser	82.769	138.714	157.143	378.626
Michael Niggemann	82.769	138.714	157.143	378.626
Remco Steenbergen	-	138.714	157.143	295.857

**Share Ownership Guidelines**

Die Share Ownership Guidelines (SOG) sind seit dem Jahr 2019 ein wesentlicher Bestandteil des Vorstandsvergütungssystems. Diese verpflichten den Vorstandsvorsitzenden 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 von den Vorstandsmitgliedern 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, beginnend ab dem 21. Juni 2020, auszusetzen. Mit der vollständigen Beendigung der Stabilisierungsmaßnahmen am 13. September 2022 tritt die Aufbauphase wieder in Kraft und verlängert sich um den entsprechenden Zeitraum.

**T195 AKTIENBESITZ DER AKTUELLEN VORSTANDSMITGLIEDER**

Vorstand	Anzahl Lufthansa Aktien gemäß SOG	Aktienbestand am 31.12.2022
Carsten Spohr	155.969	309.950
Christina Foerster	56.126	18.408
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.

**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, dass 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 Versorgungsfalles 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 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 2022

Der Gesamtbetrag für die im Geschäftsjahr 2022 von den aktiven Vorstandsmitgliedern erworbenen Pensionsanwartschaften von 3,0 Mio. EUR (Vorjahr: 3,0 Mio. EUR) nach HGB beziehungsweise 3,2 Mio. EUR (Vorjahr: 3,2 Mio. EUR) nach IFRS wurde im Personalaufwand (Dienstzeitaufwand) berücksichtigt. Es ergeben sich folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Barwerte von Pensionsanwartschaften:

#### T196 PENSIONSANWARTSCHAFTEN NACH HGB UND IFRS

in Tsd. €	HGB		HGB		IFRS		IFRS	
	Dienstzeitaufwand		Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtungen		Dienstzeitaufwand		Leistungsorientierte Verpflichtungen (DBO)	
	2022	2021	31.12.2022	31.12.2021	2022	2021	31.12.2022	31.12.2021
Carsten Spohr	810	810	8.730	9.413	865	871	8.728	9.415
Christina Foerster	427	428	1.411	1.114	459	461	1.398	1.118
Harry Hohmeister	435	431	4.018	4.265	451	453	4.017	4.265
Detlef Kayser	431	430	1.983	1.828	453	457	1.982	1.828
Michael Niggemann	433	435	1.457	1.154	464	467	1.438	1.159
Remco Steenbergen	450	513	909	513	482	450	907	514
<b>Summe</b>	<b>2.986</b>	<b>3.047</b>	<b>18.508</b>	<b>18.287</b>	<b>3.174</b>	<b>3.159</b>	<b>18.470</b>	<b>18.299</b>



**Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG**

Gemäß § 162 AktG ist im Vergütungsbericht über die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

Eine Vergütung gilt danach als gewährt, wenn sie im Berichtszeitraum fällig wurde und dem einzelnen Vorstandsmitglied tatsächlich zugeflossen ist („zahlungsorientierte Sichtweise“). Gemäß dem sich herausbildenden Rechtsverständnis bei der Auslegung des Gewährungsbegriffs nach § 162 AktG ist es alternativ zulässig, Vergütungskomponenten bereits im Vergütungsbericht für das Berichtsjahr auszuweisen, in dem die der Vergütung zugrunde liegende ein- oder mehrjährige Tätigkeit vollständig erbracht worden ist („erdienungsorientierte Sichtweise“). Vor diesem Hintergrund wird für den vorliegenden Bericht von der noch im Vergütungsbericht 2021 zur Anwendung gebrachten zahlungsorientierten Sichtweise auf eine erdienungsorientierte Sichtweise des Gewährungsbegriffs nach § 162 AktG umgestellt.

Demnach werden die Auszahlungsbeträge aus dem Jahresbonus bereits für das Berichtsjahr angegeben, obschon die Auszahlung erst nach dem Ablauf des jeweiligen Berichtsjahres erfolgt. Analog werden die Auszahlungsbeträge der mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten in dem Berichtsjahr angegeben, in dem die Performanceperiode ausläuft, wengleich auch hier die Auszahlung erst im darauffolgenden Jahr erfolgt. Diese Sichtweise ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung, bei der sich Performance und Vergütung des betreffenden Berichtsjahres gegenüberstehen.

Da der Aufsichtsrat den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 aufgrund der Corona-Pandemie keinen Jahresbonus zugesagt hatte, ergibt sich für das Berichtsjahr 2021 auch unter der erdienungsorientierten Sichtweise keine gewährte oder geschuldete variable Vergütung. Die Werte für das Geschäftsjahr 2021 sind somit identisch mit den im Vergütungsbericht 2021 ausgewiesenen Beträgen.

Im folgenden Abschnitt ist die jedem einzelnen aktiven und früheren Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG individuell dargestellt.

Zu den im Geschäftsjahr in diesem Sinne gewährten variablen Vergütungsbestandteilen gehören neben dem Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022 die Auszahlungen aus dem LTI 2019 – 2022 sowie aus dem Optionsprogramm LH Performance 2018.

**IM GESCHÄFTSJAHR AKTIVE MITGLIEDER DES VORSTANDS**

In Tabelle T197 sind die den aktiven Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährte und 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.

**T197 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; Mitglied des Vorstands seit 01.01.2011				Christina Foerster Mitglied des Vorstands seit 01.01.2020				Harry Hohmeister Mitglied des Vorstands seit 01.01.2013			
	2022	2022 <sup>1)</sup>	2021	2021 <sup>1)</sup>	2022	2022 <sup>1)</sup>	2021	2021 <sup>1)</sup>	2022	2022 <sup>1)</sup>	2021	2021 <sup>1)</sup>
<b>Feste Vergütung</b>												
Festvergütung	1.634	38,5%	1.634	97,5%	860	44,6%	860	95,1%	860	38,1%	860	95,4%
Nebenleistungen	38	0,9%	42	2,5%	27	1,4%	44	9,4%	34	1,5%	41	4,6%
<b>Summe</b>	<b>1.672</b>	<b>39,4%</b>	<b>1.676</b>	<b>100,0%</b>	<b>887</b>	<b>46,0%</b>	<b>904</b>	<b>100,0%</b>	<b>894</b>	<b>39,6%</b>	<b>901</b>	<b>100,0%</b>
<b>Variable Vergütung</b>												
Einjährige variable Vergütung 2022 (2021) <sup>2)</sup>	2.280	53,8%	-	0,0%	1.042	54,0%	-	-	1.200	53,1%	-	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung <sup>3)</sup>												
LTI 2019 – 2022	199	4,7%	-	0,0%	-	-	-	-	104	4,6%	-	0,0%
Optionsprogramme LH Performance 2018 (LH Performance 2017)	90	2,1%	-	0,0%	-	-	-	-	60	2,7%	-	0,0%
<b>Summe</b>	<b>2.569</b>	<b>60,6%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1.042</b>	<b>54,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1.364</b>	<b>60,4%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. v. § 162 AktG</b>	<b>4.241</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.676</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.929</b>	<b>100,0%</b>	<b>904</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.258</b>	<b>100,0%</b>	<b>901</b>	<b>100,0%</b>
Versorgungsaufwand	865	-	871	-	459	-	461	-	451	-	453	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.106</b>	<b>-</b>	<b>2.547</b>	<b>-</b>	<b>2.388</b>	<b>-</b>	<b>1.365</b>	<b>-</b>	<b>2.709</b>	<b>-</b>	<b>1.354</b>	<b>-</b>

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

<sup>2)</sup> Für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte keine Zusage einer einjährigen variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat an die Mitglieder des Vorstands.

<sup>3)</sup> Die Performanceperiode der letzten mehrjährigen Komponente aus dem vor dem 1. Januar 2019 geltenden Vergütungssystem (Deferral 2018, vgl. dazu die Ausführungen im Vergütungsbericht 2020, S. 259) war zum 31. Dezember 2020 vollständig erdient. Krisenbedingt hatten Carsten Spohr, Harry Hohmeister, Thorsten Dirks sowie Bettina Volkens im März 2021 erklärt, die Auszahlung bis auf Weiteres zu stunden. Nach der vollständigen Beendigung der staatlichen Stabilisierungsmaßnahmen erfolgte die Auszahlung der Ansprüche aus dem Deferral 2018 im September 2022.

**T197 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG – IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AKTIVE MITGLIEDER DES VORSTANDS** (Fortsetzung)

in Tsd. €	Detlef Kayser Mitglied des Vorstands seit 01.01.2019				Michael Niggemann Mitglied des Vorstands seit 01.01.2020				Remco Steenberg Mitglied des Vorstands seit 01.01.2021			
	2022	2022 <sup>1)</sup>	2021	2021 <sup>1)</sup>	2022	2022 <sup>1)</sup>	2021	2021 <sup>1)</sup>	2022	2022 <sup>1)</sup>	2021	2021 <sup>1)</sup>
<b>Feste Vergütung</b>												
Festvergütung	860	42,3%	860	96,3%	860	42,2%	860	95,3%	860	27,8%	860	45,3%
Nebenleistungen	26	1,3%	33	3,7%	32	1,6%	42	4,7%	61	2,0%	63	3,3%
<b>Summe</b>	<b>886</b>	<b>43,6%</b>	<b>893</b>	<b>100,0%</b>	<b>892</b>	<b>43,7%</b>	<b>902</b>	<b>100,0%</b>	<b>921</b>	<b>29,7%</b>	<b>923</b>	<b>48,6%</b>
<b>Variable Vergütung</b>												
Einjährige variable Vergütung 2022 (2021) <sup>2)</sup>	1.042	51,3%	-	0,0%	1.147	56,3%	-	-	1.200	38,8%	-	-
Mehrfährige variable Vergütung <sup>3)</sup>												
LTI 2019 - 2022	104	5,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Optionsprogramme LH Performance 2018 (LH Performance 2017)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.146</b>	<b>56,4%</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>1.147</b>	<b>56,3%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1.200</b>	<b>38,8%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Sonstiges <sup>4)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	975	31,5%	975	51,4%
<b>Gesamtvergütung i. S. v. § 162 AktG</b>	<b>2.032</b>	<b>100,0%</b>	<b>893</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.039</b>	<b>100,0%</b>	<b>902</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.096</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.898</b>	<b>100,0%</b>
Versorgungsaufwand	453	-	457	-	464	-	467	-	482	-	450	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.485</b>	<b>-</b>	<b>1.350</b>	<b>-</b>	<b>2.503</b>	<b>-</b>	<b>1.369</b>	<b>-</b>	<b>3.578</b>	<b>-</b>	<b>2.348</b>	<b>-</b>

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

<sup>2)</sup> Für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte keine Zusage einer einjährigen variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat an die Mitglieder des Vorstands.

<sup>3)</sup> Die Performanceperiode der letzten mehrjährigen Komponente aus dem vor dem 1. Januar 2019 geltenden Vergütungssystem (Deferral 2018, vgl. dazu die Ausführungen im Vergütungsbericht 2020, S. 259) war zum 31. Dezember 2020 vollständig erdient. Krisenbedingt hatten Carsten Spohr, Harry Hohmeister, Thorsten Dirks sowie Bettina Volkens im März 2021 erklärt, die Auszahlung bis auf Weiteres zu stunden. Nach der vollständigen Beendigung der staatlichen Stabilisierungsmaßnahmen erfolgte die Auszahlung der Ansprüche aus dem Deferral 2018 im September 2022.

<sup>4)</sup> 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 und wird in den jeweiligen Geschäftsjahren nicht auf die Maximalvergütung gem § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG angerechnet.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2022 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten noch sind sie ihnen zugesagt worden.

**FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS**

Tabelle T198 zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldete Vergütung gemäß §162. Abs.1 Satz1 AktG. Entsprechend §162 Abs.5 AktG erfolgen dabei keine personenbezogenen Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2012 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

**T198 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG - FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS**

in Tsd. €	Feste und variable Vergütung			Pensionen		Gesamt
	Nebenleistungen	LH Performance 2018	LTI 2019 - 2022	Rente	Kapitalzahlung	
Thorsten Dirks Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020	-	60	-	-	-	60
Ulrik Svensson Mitglied des Vorstands bis 30. April 2020	1	22	104	-	2.031	2.158
Bettina Volkens Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2019	-	40	104	-	-	144
Karl Ulrich Garnadt Mitglied des Vorstands bis 30. April 2017	1	-	-	-	129	130
Stefan Lauer Mitglied des Vorstands bis 6. Mai 2012	2	-	-	377	-	379

Insgesamt beliefen sich die laufenden Zahlungen und sonstigen Bezüge an ehemalige Vorstandsmitglieder (inklusive der in Tabelle T198 individuell ausgewiesenen Bezüge) und ihre Hinterbliebenen im Berichtsjahr auf 6,1 Mio. EUR (Vorjahr: 5,6 Mio. EUR). Darin enthalten sind unter anderem geldwerte Leistungen und Beförderungsvergünstigungen. Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionsverpflichtungen in Höhe von 51,3 Mio. EUR (Vorjahr: 67,2 Mio. EUR).

**Weiterentwicklung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2023**

Der Aufsichtsrat hat mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2023 Anpassungen an dem durch die Hauptversammlung am 5. Mai 2020 gebilligten Vergütungssystem beschlossen. Die Anpassungen basieren auf einer umfangreichen Überprüfung des bestehenden Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat und sollen insbesondere geänderten Rahmenbedingungen Rechnung tragen. Das neue Vergütungssystem soll ab dem 1. Januar 2023 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder gelten und kommt bei Neubestellungen und Vertragsverlängerungen zur Anwendung.

Das angepasste und durch den Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird im Rahmen der Billigung nach §120a (1) AktG auf der Hauptversammlung am 9. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt. Die wesentlichen Anpassungen am Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands werden nachfolgend erläutert. Für die vollständige Darstellung des zur Abstimmung gestellten Systems wird auf die Einladung zur Hauptversammlung verwiesen.

**G42 ANPASSUNGEN AM VERGÜTUNGSSYSTEM 2023**

Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2022	Aspekt	Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2023	
<b>Erfolgsziele:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 42,5% Adjusted EBIT-Marge</li> <li>– 42,5% Adjusted ROCE</li> <li>– 15% Gesamt- und individuelle Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele</li> </ul>	<b>Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)</b>	<b>Erfolgsziele:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 40% Adjusted EBIT</li> <li>– 40% Adjusted Free Cashflow</li> <li>– 20% Strategische und Nachhaltigkeitsziele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Setzt Wachstumsanreiz über absoluten Wert</li> <li>– Wesentliche Größe im Rahmen der Konzernsteuerung</li> <li>– Abschaffung der Doppelung des Adjusted ROCE in STI und LTI</li> <li>– Trägt zunehmender Bedeutung von ESG-Themen Rechnung</li> </ul>
<b>Erfolgsziele:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 42,5% Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zum DAX</li> <li>– 42,5% Adjusted ROCE</li> <li>– 15% Strategische und Nachhaltigkeitsziele</li> </ul>	<b>Mehrjährige variable Vergütung (LTI)</b>	<b>Erfolgsziele:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 30% Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu Branchenindex</li> <li>– 50% Adjusted ROCE</li> <li>– 20% Strategische und Nachhaltigkeitsziele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fokus auf tatsächliche Wettbewerber über Branchenindex</li> <li>– Trägt zunehmender Bedeutung von ESG-Themen Rechnung</li> </ul>
Differenzierung in der Höhe zwischen Vorstandsvorsitzendem (9,5 Mio. EUR) und ordentlichen Vorstandsmitgliedern (5 Mio. EUR)	<b>Maximalvergütung</b>	Anhebung der Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden (max. 11 Mio. EUR) sowie für ein als herausgehoben qualifiziertes Vorstandsmitglied (max. 6,5 Mio. EUR)	Ermöglicht es, Vorstandsmitglieder mit herausgehobener Bedeutung für das Unternehmen bei außergewöhnlicher Performance leistungsgerecht zu vergüten

**ANHEBUNG DES ANTEILS DER NICHTFINANZIELLEN ZIELE IN DER EINJÄHRIGEN UND MEHRJÄHRIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG**

Mit der Erhöhung der Gewichtung der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele im Jahresbonus sowie der Strategischen und Nachhaltigkeitsziele im LTI auf jeweils 20% (bisher jeweils 15%) soll der zunehmenden Bedeutung von Environmental, Social & Governance (ESG)-Themen Rechnung getragen werden.

**UMSTELLUNG BEI DEN FINANZIELLEN ZIELGRÖSSEN IN DER EINJÄHRIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG**

Die finanziellen Erfolgsziele im Jahresbonus sollen in Zukunft auf den Zielgrößen Adjusted EBIT (40%) und Adjusted Free Cashflow (40%) basieren. Damit wird die bisher im Jahresbonus relevante relative Zielgröße der Adjusted EBIT-Marge durch einen absoluten Wert ersetzt, was der zentralen Größe im Rahmen der Konzernsteuerung entspricht. Gleichzeitig wird damit ein entsprechender Wachstumsanreiz gesetzt.

Darüber hinaus soll die bisherige Doppelung des Adjusted ROCE als Zielgröße sowohl in der einjährigen als auch in der mehrjährigen variablen Vergütung abgeschafft und im Jahresbonus durch den Adjusted Free Cashflow ersetzt werden. Damit wird der Bedeutung der Liquiditätssteuerung (inklusive Investitionstätigkeit) und der Bedeutung der Erzielung starker Cashflows aus Aktionärssicht Rechnung getragen.

**ANPASSUNG DER FINANZIELLEN ZIELGRÖSSEN IN DER MEHRJÄHRIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG**

Die mehrjährige variable Vergütung soll in Bezug auf die finanziellen Zielgrößen zukünftig zu 30% am relativen Total Shareholder Return (TSR) und zu 50% am Adjusted ROCE ausgerichtet werden.

In Bezug auf den relativen TSR sollen zukünftig nicht mehr die Unternehmen des DAX 40 herangezogen werden, sondern es soll auf einen Branchenindex als Vergleichsgruppe abgestellt werden. Dies entkoppelt den Vergleich von einem breiten nationalen Index und setzt den Fokus auf tatsächliche Wettbewerber der Lufthansa Group Airlines. Dabei soll konkret auf den „NYSE Arca Global Airline Index“ Bezug genommen werden, da dieser sowohl wesentliche europäische als auch internationale Airlines umfasst. Gleichzeitig soll hinsichtlich der Messung der Performance von der bisherigen Ranking-Methode auf eine Outperformance-Messung umgestellt werden.

#### **ANPASSUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG**

Die Maximalvergütung soll für den Vorstandsvorsitzenden auf einen Betrag von 11 Mio. EUR erhöht werden. Des Weiteren soll die Maximalvergütung für ein als herausgehoben zu qualifizierendes Mitglied des Vorstands auf 6,5 Mio. EUR angehoben werden. Der Aufsichtsrat legt die Maximalvergütung im Rahmen der Festsetzung der Vergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Über die individuell durch den Aufsichtsrat festgelegten Maximalvergütungen wird im Vergütungsbericht ausführlich berichtet.

## Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

### **Struktur der Aufsichtsratsvergütung**

Die für das Geschäftsjahr 2022 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 bestätigenden Beschluss gefasst und das seit dem Jahr 2013 unveränderte 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 2022 erfolgte die Auszahlung der Sitzungsgelder jeweils im Anschluss an die Sitzungen. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgte im Januar 2023.

### **Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG**

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung (Festvergütung, Vergütung für die Ausschusstätigkeit sowie Sitzungsgelder) beläuft sich insgesamt auf 2.229 Tsd. EUR (Vorjahr: 2.197 Tsd. EUR).

Tabelle [T199](#) zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallenden Beträge. Für den Ausweis der an die Mitglieder des Aufsichtsrats gewährten und geschuldeten Vergütung ergibt sich durch die Umstellung bei der Auslegung des Gewährungsbegriffs keine Änderung. So kommen die Sitzungsgelder bereits jeweils im betrachteten Geschäftsjahr zur Auszahlung. Bei der Festvergütung sowie der Vergütung für die Ausschusstätigkeit handelt es sich hingegen um für das jeweilige Geschäftsjahr geschuldete Vergütungen, da diese mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig werden.

**T199 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG - MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS**

	2022 <sup>1)</sup>							2021 <sup>2)</sup>						
	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		AR-Vergütung gesamt	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		AR-Vergütung gesamt
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Karl-Ludwig Kley	240	78,7	60	19,7	5,0	1,6	305	240	79,6	60	19,9	1,5	0,5	302
Christine Behle	120	84,2	20	14,0	2,5	1,8	143	120	85,1	20	14,2	1,0	0,7	141
Alexander Behrens	80	70,2	30	26,3	4,0	3,5	114	80	71,1	30	26,7	2,5	2,2	113
Jörg Cebulla	80	69,6	30	26,1	5,0	4,3	115	80	71,1	30	26,7	2,5	2,2	113
Erich Clementi	80	97,6	-	0,0	2,0	2,4	82	80	98,8	-	-	1,0	1,2	81
Thomas Enders	80	64,5	40	32,3	4,0	3,2	124	80	66,1	40	33,1	1,0	0,8	121
Jürgen Jennerke	80	97,0	-	0,0	2,5	3,0	83	80	98,8	-	-	1,0	1,2	81
Michael Kerkloh	80	70,2	30	26,3	4,0	3,5	114	80	71,7	30	26,9	1,5	1,3	112
Carsten Knobel	80	71,4	30	26,8	2,0	1,8	112	80	72,1	30	27,0	1,0	0,9	111
Holger Benjamin Koch	80	98,2	-	0,0	1,5	1,8	82	80	98,8	-	-	1,0	1,2	81
Harald Krüger	80	48,5	80	48,5	5,0	3,0	165	80	56,1	60	42,1	2,5	1,8	143
Birgit Rohleder	80	97,0	-	0,0	2,5	3,0	83	80	98,8	-	-	1,0	1,2	81
Miriam Sapiro	80	98,2	-	0,0	1,5	1,8	82	80	99,4	-	-	0,5	0,6	81
Ilja Schulz	80	76,9	20	19,2	4,0	3,8	104	80	78,8	20	19,7	1,5	1,5	102
Britta Seeger (seit 04.05.2021)	80	99,4	-	0,0	0,5	0,6	81	53	98,1	-	-	1,0	1,9	54
Birgit Spineux	80	97,0	-	0,0	2,5	3,0	83	80	98,8	-	-	1,0	1,2	81
Astrid Stange	80	97,6	-	0,0	2,0	2,4	82	80	98,8	-	-	1,0	1,2	81
Olivia Stelz	80	97,0	-	0,0	2,5	3,0	83	80	98,8	-	-	1,0	1,2	81
Stephan Sturm (bis 04.05.2021)	-	-	-	-	-	-	-	27	57,4	20	42,6	0,0	0,0	47
Angela Titzrath	80	98,2	-	0,0	1,5	1,8	82	80	99,4	-	-	0,5	0,6	81
Klaus Winkler	80	69,9	30	26,2	4,5	3,9	115	80	71,1	30	26,7	2,5	2,2	113
<b>Gesamt</b>	<b>1.800</b>	<b>80,8</b>	<b>370</b>	<b>16,6</b>	<b>59,0</b>	<b>2,6</b>	<b>2.229</b>	<b>1.800</b>	<b>81,9</b>	<b>370</b>	<b>16,8</b>	<b>26,5</b>	<b>1,2</b>	<b>2.197</b>

<sup>1)</sup> Gemäß § 162 AktG geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022, ausbezahlt im Januar 2023.

<sup>2)</sup> Gemäß § 162 AktG geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2021, ausbezahlt im Januar 2022.

Die Beiträge für die Versicherungsprämie der Mitglieder des Aufsichtsrats im Rahmen der Gruppenunfallversicherung der Deutschen Lufthansa AG beliefen sich auf insgesamt 3 Tsd. EUR (Vorjahr: 3 Tsd. EUR). Darüber hinaus erhielten Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Lufthansa AG, die Aufsichtsratsmandate bei Konzerngesellschaften wahrnehmen, für diese Tätigkeit 21 Tsd. EUR (Vorjahr: 26 Tsd. EUR).

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

Die Tabelle [T200](#) 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 [T197](#) und [T199](#) die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs.1 Satz1 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 bei 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 Vollzeit-äquivalenzbasis 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 Tarifmitarbeitenden differenziert. Der Anstieg bei der Vergütung der Mitarbeitenden im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021 ist im Wesentlichen auf die erneute Auszahlung variabler Vergütungskomponenten sowie das Auslaufen von Kurzarbeit und anderen Krisenmaßnahmen sowie auf Tarifierhöhungen zurückzuführen.



**T200 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS, DES AUFSICHTSRATS UND DER BELEGSCHAFT SOWIE DER ERTRAGSENTWICKLUNG<sup>1)</sup>**

in Tsd. €	2019	2020	Veränderung 2020/2019	2021	Veränderung 2021/2020	2022	Veränderung 2022/2021
<b>I. Vorstandsvergütung<sup>2)</sup></b>							
<b>Aktive Vorstandsmitglieder</b>							
Carsten Spohr	4.587	2.888	-37,0%	1.676,0	-42,0%	4.241	153,0%
Christina Foerster (seit 01.01.2020)	-	775	-	904,0	16,6%	1.929	113,4%
Harry Hohmeister	2.711	1.700	-37,3%	901,0	-47,0%	2.258	150,6%
Detlef Kayser	1.175	780	-33,6%	893,0	14,5%	2.032	127,5%
Michael Niggemann (seit 01.01.2020)	-	775	-	902,0	16,4%	2.039	126,1%
Remco Steenbergen (seit 01.01.2021)	-	-	-	1.898,0	-	3.096	63,1%
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>							
Thorsten Dirks (bis 30.06.2020)	1.538	709	-53,9%	-	-100,0%	60	-
Ulrik Svensson (bis 30.04.2020)	1.718	639	-62,8%	-	-100,0%	2.158	-
Bettina Volkens (bis 31.12.2019)	2.715	914	-66,3%	-	-100,0%	144	-
Karl-Ulrich Garnadt (bis 30.04.2017)	254	-	-100,0%	1	-	130	12.900,0%
Stefan Lauer (bis 06.05.2013)	364	370	1,6%	371	0,3%	379	2,2%
<b>II. Belegschaft<sup>2)</sup></b>							
Gesamtbelegschaft in Deutschland	69.253	59.814	-13,6%	59.117	-1,2%	79.780	35,0%
Tarifmitarbeitende in Deutschland	63.705	55.939	-12,2%	55.237	-1,3%	72.350	31,0%
<b>III. Ertragskennziffern</b>							
Jahresergebnis Deutsche Lufthansa AG	595	-780	-231,1%	-2.310	-196,2%	-2.664	-15,3%
Adjusted EBIT <sup>3)</sup>	2.026	-5.451	-369,1%	-1.666	69,4%	1.509	190,6%
Umsatz in Mio. EUR	36.424	13.589	-62,7%	16.811	23,7%	32.770	94,9%

<sup>1)</sup> Die Angaben für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie die Belegschaft beruhen auf der im Geschäftsjahr 2022 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.

<sup>2)</sup> Aufgrund der Anpassung bei der Definition des Gewährungsbegriffes nach § 162 AktG im vorliegenden Vergütungsbericht unterscheiden sich die Werte von den im Vergütungsbericht 2021 gezeigten Daten.

<sup>3)</sup> Ab 2022 Anpassung der Kennzahlendefinition. Vorjahreszahlen sind entsprechend angepasst.

**T200 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS, DES AUFSICHTSRATS UND DER BELEGSCHAFT SOWIE DER ERTRAGSENTWICKLUNG<sup>4)</sup>** (Fortsetzung)

in Tsd. €	2019	2020	Veränderung 2020/2019	2021	Veränderung 2021/2020	2022	Veränderung 2022/2021
<b>IV. Aufsichtsratsvergütung<sup>4)</sup></b>							
Karl-Ludwig Kley	305	265	-13,1%	302	13,8%	305	1,2%
Christine Behle	143	124	-13,3%	141	13,7%	143	1,1%
Alexander Behrens	114	97	-14,9%	113	16,0%	114	1,3%
Jörg Cebulla	114	98	-14,0%	113	14,8%	115	2,2%
Erich Clementi (seit 05.05.2020)	-	45	-	81	80,0%	82	1,2%
Thomas Enders (seit 05.05.2020)	-	57	-	121	112,3%	124	2,5%
Jürgen Jennerke (seit 08.12.2020)	-	5	-	81	1.520,0%	83	1,9%
Michael Kerkloh (seit 02.09.2020)	-	33	-	112	237,9%	114	2,2%
Carsten Knobel	113	97	-14,2%	111	14,4%	112	0,9%
Holger Benjamin Koch	82	71	-13,4%	81	14,1%	82	0,6%
Harald Krüger (seit 05.05.2020)	-	46	-	142	209,1%	165	16,0%
Birgit Rohleder	82	71	-13,4%	81	14,1%	83	1,9%
Miriam Sapiro	82	70	-14,6%	81	15,0%	82	1,2%
Ilja Schulz	104	90	-13,5%	102	12,8%	104	2,5%
Britta Seeger (seit 04.05.2021)	-	-	-	54	-	81	49,3%
Birgit Spineux (seit 01.01.2021)	-	-	-	81	-	83	1,9%
Astrid Stange (seit 05.05.2020)	-	45	-	81	80,0%	82	1,2%
Olivia Stelz	82	71	-13,4%	81	14,1%	83	1,9%
Angela Titzrath (seit 02.09.2020)	-	25	-	81	222,0%	82	1,2%
Klaus Winkler	82	70	-14,6%	113	60,7%	115	1,8%

<sup>4)</sup> Die hier gezeigte Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats umfasst – anders als noch im Vergütungsbericht 2021 – auch die für das jeweilige Geschäftsjahr gezahlten Sitzungsgelder.

Für den Aufsichtsrat  
Dr. Karl-Ludwig Kley, Vorsitzender

Für den Vorstand  
Carsten Spohr, Vorsitzender

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

### Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Eschborn/Frankfurt am Main, 1. März 2023

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jörg Bösser                      Siegfried Keller  
Wirtschaftsprüfer              Wirtschaftsprüfer