

III. Angaben über das der Hauptversammlung unter Tagesordnungspunkt 4 zur Billigung vorgelegte System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft

1. Unternehmensstrategie als Grundlage für die Ausgestaltung des Vergütungssystems

LEITBILD DER LUFTHANSA GROUP



Das Ziel der Lufthansa Group ist es, in der Rolle als führende europäische Airline Group und eine der größten Airlines weltweit, den globalen Airline Markt weiterhin aktiv mitzugestalten. Maßgeblich dabei ist die Umsetzung des folgenden Leitbilds: Die Lufthansa Group verbindet Menschen, Kulturen und Volkswirtschaften auf nachhaltige Weise. Hierbei verfolgt sie den Anspruch, Maßstäbe in Bezug auf Kundenfreundlichkeit und Nachhaltigkeit zu setzen. Sie nutzt gezielt Innovations- und Digitalisierungspotenziale zur Entwicklung kundenorientierter Angebote und zur Effizienzsteigerung.

Die Finanzstrategie unterstützt die Unternehmensstrategie, indem sie auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts abzielt. Die drei Dimensionen Steigerung der Wertschaffung, Erzielung starker Free Cashflows und Sicherung der finanziellen Stabilität stehen hierbei im Vordergrund.

FINANZSTRATEGIE

Nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts		
Steigerung der Wertschaffung	Erzielung starker Free Cashflows	Sicherung der finanziellen Stabilität
Fokus <ul style="list-style-type: none"> – Steigerung der Kapitalrentabilität – Steigerung der Profitabilität – Kontinuierliche Verringerung der Umweltauswirkungen 	<ul style="list-style-type: none"> – Steigerung des operativen Ergebnisses – Working Capital Management – Fokussierte Investitionstätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> – Ausreichende Liquiditätsausstattung – Verringerung der Nettoverschuldung – Rückkehr zu Investment Grade Rating – Minimierung von Finanzrisiken
Zielgrößen <ul style="list-style-type: none"> – Adjusted ROCE – Adjusted EBIT-Marge – Spezifischer CO₂-Ausstoß 	<ul style="list-style-type: none"> – Adjusted Free Cashflow 	<ul style="list-style-type: none"> – Adjusted Net Debt/Adjusted EBITDA

2. Grundsätze für das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands leistet einen Beitrag zur Förderung der Unternehmens- und Finanzstrategie, indem es Anreize für eine nachhaltige und wertorientierte Unternehmensführung setzt und die Interessen aller Stakeholder-Gruppen berücksichtigt. Die Vorstandsmitglieder werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems motiviert, die in der Strategie der Lufthansa Group niedergelegten Ziele zu erreichen und eine nachhaltige und langfristige positive Entwicklung des Unternehmenswertes sicherzustellen.

Bei seinen Entscheidungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie zur Struktur und Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die folgenden wesentlichen Grundsätze:

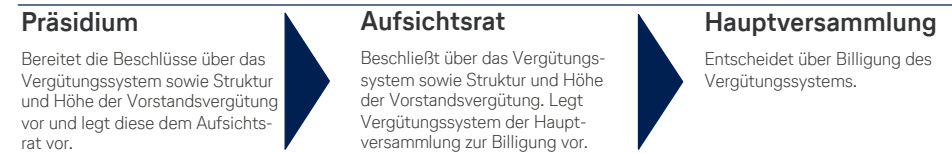
Anreiz zur Umsetzung der Unternehmensstrategie	Das Vergütungssystem soll in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie leisten, indem die Auszahlung an relevante und anspruchsvolle Leistungskriterien geknüpft wird.
Koppelung von Leistung und Vergütung (Pay for Performance)	Die erfolgsbezogene leistungsabhängige Vergütung soll einen überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung ausmachen. Besondere Leistungen sollen angemessen honoriert werden, während Zielverfehlungen entsprechend die Vergütung mindern.
Berücksichtigung der gemeinschaftlichen und individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder	Das Vergütungssystem soll neben der Leistung des Vorstands als Gesamtgremium auch die individuelle Leistung der einzelnen Mitglieder des Vorstands in ihren jeweiligen Ressorts berücksichtigen.
Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre & weiterer Stakeholder	Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und insbesondere der Festlegung der Leistungskriterien soll eine enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder erfolgen.
Nachhaltigkeit	Im Rahmen der Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung soll auch der ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung der Lufthansa Group Rechnung getragen werden und dies auch in den Leistungskriterien abgebildet werden.
Angemessenheit der Vergütung	Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds stehen, marktüblich sein und der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Dabei soll auch die Relation zur Vergütung der Mitarbeiter berücksichtigt werden.
Transparenz	Die aus dem Vergütungssystem resultierende Vergütung soll jährlich im Vergütungsbericht klar und verständlich dargelegt werden. Dabei werden sowohl die dem System zugrundeliegenden Leistungskriterien beschrieben, als auch die konkreten Zielwerte und die Zielerreichung für die jeweiligen Geschäftsjahre ex post veröffentlicht.

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Mitgliedern des Vorstands unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen ein marktübliches und gleichzeitig wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten, um für die Lufthansa Group die besten Kandidatinnen und Kandidaten für eine Vorstandsposition zu gewinnen und zu halten.

3. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium 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 Bedarf empfiehlt das Präsidium dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Verfahren zur Festsetzung des Vergütungssystems



Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand nicht billigt, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Systems sowie der regulatorischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Investoren eingehend prüfen und in der darauffolgenden Hauptversammlung ein entsprechend überprüftes Vergütungssystem vorlegen. In diesem Zusammenhang werden die Änderungen am Vergütungssystem ausführlich beschrieben und es wird gleichzeitig darauf eingegangen, inwiefern die Anmerkungen der Aktionäre aufgegriffen worden sind.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, auf Vorschlag des Präsidiums in besonderen außergewöhnlichen Situationen vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Die besondere außergewöhnliche Situation und die Notwendigkeit einer Abweichung sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Abgewichen werden kann dabei insbesondere von den Regelungen zur Vergütungsstruktur sowie den einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems.

Das vorliegende Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2023 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder und kommt bei Neubestellungen und Vertragsverlängerungen zur Anwendung.

Für alle Entscheidungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse zum Vergütungssystem gelten die grundsätzlich für die Behandlung von Interessenkonflikten gültigen Regelungen. Danach sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, Interessenkonflikte insbesondere unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Über während des Geschäftsjahres aufgetretene Interessenkonflikte und ihre Behandlung informiert der Aufsichtsrat im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit des externen Vergütungsberaters und lässt sich diese regelmäßig bestätigen.

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Vorstands-Anstellungsvertrages.

4. Verfahren zur Festsetzung der Höhe der Vorstandsvergütung und Angemessenheitsprüfung

Auf der Basis des von der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystems setzt der Aufsichtsrat die Höhe der Vorstandsvergütung insgesamt sowie der einzelnen Vergütungskomponenten fest. Dazu überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig das System und die Angemessenheit der einzelnen Vergütungskomponenten sowie der Gesamtvergütung. Dabei stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstands sowie zur Lage der Gesellschaft steht. Dabei berücksichtigt er auch die Üblichkeit der Vergütung und betrachtet dazu die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen sowie das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft, auch in der zeitlichen Entwicklung. Das Präsidium unterstützt den Aufsichtsrat dabei, bereitet die Angemessenheitsprüfung vor und spricht bei Änderungsbedarf eine Empfehlung aus, über die der Aufsichtsrat eingehend berät und beschließt.

Die Überprüfung der Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung erfolgt auf der Basis eines Vergleichs der Ziel- und Maximalvergütungen innerhalb eines deutschen Vergleichsmarktes. Der Aufsichtsrat kann als Vergleichsmarkt dabei sowohl die im DAX als auch im MDAX notierten Unternehmen heranziehen. Für diesen horizontalen Marktvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Marktstellung der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft auf der Basis der Kennzahlen Umsatz, Mitarbeitende und Marktkapitalisierung.

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. Der obere Führungskreis wurde zu diesem Zweck durch den Aufsichtsrat als Gruppe der Führungskräfte der drei Managementebenen unterhalb des Vorstands der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft definiert. Die weitere Belegschaft setzt sich zusammen aus den außertariflichen Mitarbeitern unterhalb der Managementebenen und den Tarifmitarbeitenden am Boden, im Cockpit und in der Kabine. Der Aufsichtsrat betrachtet dabei nicht nur die aktuellen Vergütungsrelationen, sondern auch, wie sich diese Relationen im Zeitablauf entwickelt haben.

5. Weiterentwicklung des Vergütungssystems 2023

Der Aufsichtsrat hat mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2023 Anpassungen an dem von der Hauptversammlung 2020 gebilligten Vergütungssystem beschlossen. Die Anpassungen basieren auf einer umfangreichen Prüfung der Wirksamkeit des bestehenden Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat und sollen insbesondere geänderten Rahmenbedingungen Rechnung tragen. Die folgende Darstellung fasst die wesentlichen Anpassungen zusammen und erläutert die Gründe für die Anpassung.

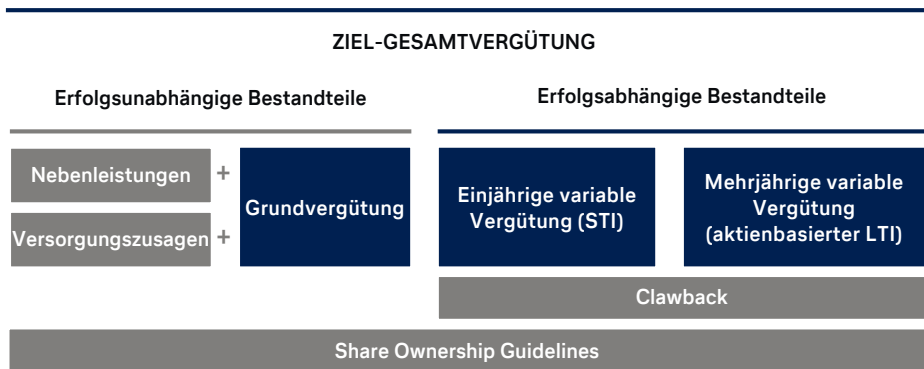
Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2022	Aspekt	Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2023	
Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> – 42,5% Adjusted EBIT-Marge – 42,5% Adjusted ROCE – 15% Gesamt- und individuelle Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele 	Einjährige variable Vergütung (STI)	Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> – 40% Adjusted EBIT – 40% Adjusted Free Cashflow – 20% Strategische und Nachhaltigkeitsziele 	<ul style="list-style-type: none"> – Setzt Wachstumsanreiz über absoluten Wert – Wesentliche Größe im Rahmen der Konzernsteuerung – Abschaffung der Doppelung des Adjusted ROCE in STI und LTI – Trägt zunehmender Bedeutung von ESG-Themen Rechnung
Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> – 42,5% Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zum DAX – 42,5% Adjusted ROCE – 15% Strategische und Nachhaltigkeitsziele 	Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> – 30% Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu Branchenindex – 50% Adjusted ROCE – 20% Strategische und Nachhaltigkeitsziele 	<ul style="list-style-type: none"> – Fokus auf tatsächliche Wettbewerber über Branchenindex – Trägt zunehmender Bedeutung von ESG-Themen Rechnung
Differenzierung in der Höhe zwischen Vorstandsvorsitzendem (9,5 Mio. EUR) und ordentlichen Vorstandsmitgliedern (5 Mio. EUR)	Maximalvergütung	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

6. Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen variablen Bestandteilen zusammen. Zur festen Vergütung gehören neben der Grundvergütung die Nebenleistungen und die Versorgungszusage. Die variable Vergütung umfasst eine einjährige (STI) und eine mehrjährige (LTI) Komponente. In der Zielvergütung übersteigt der Anteil der mehrjährigen variablen Vergütung dabei den Anteil der einjährigen variablen Vergütung. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die einjährige und mehrjährige variable Vergütung in bestimmten Fällen einzubehalten oder bereits ausgezahlte Vergütung zurückzufordern (Clawback).

Einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems stellen darüber hinaus die Share Ownership Guidelines dar. Sie verpflichten den Vorstandsvorsitzenden dazu, im Wert der zweifachen Höhe der Grundvergütung und ordentliche Vorstandsmitglieder im Wert der einfachen Höhe ihrer Grundvergütung in Lufthansa Aktien zu investieren und diese während der Dienstzeit und darüber hinaus zu halten.

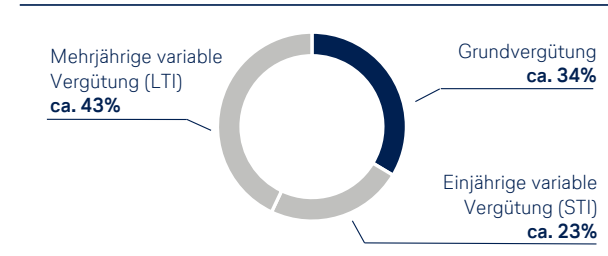
Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems



Ergänzt wird das Vorstandsvergütungssystem zudem durch angemessene marktübliche Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand beziehungsweise der Änderung des Dienstsitzes.

Die drei Hauptkomponenten des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands bilden die Grundvergütung, die einjährige variable Vergütung (STI) und die mehrjährige variable Vergütung (LTI). Der jeweilige Anteil dieser drei Komponenten an der Zieldirektvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag des STI, Zielbetrag des LTI) ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt:

Zieldirektvergütung



Die Nebenleistungen belaufen sich weiterhin auf ca. 2%, die Versorgungszusagen unverändert auf etwa 52% der Grundvergütung eines Vorstandsmitglieds.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

FESTE JAHRESGRUNDVERGÜTUNG

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt.

NEBENLEISTUNGEN

Jedes Vorstandsmitglied erhält im Rahmen der festgelegten Maximalvergütung Nebenleistungen. Dazu zählen insbesondere die Bereitstellung eines Dienstfahrzeugs mit Fahrer zur dienstlichen und privaten Nutzung, Zuschüsse zu Versicherungen sowie branchenübliche Flugvergünstigungen für private Flugreisen.

VERSORGUNGSZUSAGEN

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine Versorgungszusage auf der Basis eines beitragsorientierten Systems. Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses wird den Vorstandsmitgliedern jährlich ein fester Betrag auf dem dafür eingerichteten, persönlichen Versorgungskonto gutgeschrieben. Die Anlageregeln des Versorgungskontos richten sich nach dem Anlagekonzept bei der Deutschen Treuinvest, das auch für Mitarbeiter der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft gilt.

Die wesentlichen Merkmale der beitragsorientierten Versorgungszusage für die Mitglieder des Vorstands sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Zuführung	Jährlicher fester Beitrag
Anlagekonzept	Anlage der Beiträge über externe Treuhänder der Deutschen Treuinvest (mit Beitragsgarantie)
Anspruch	Mit Vollendung des 60. Lebensjahres
Unverfallbarkeit	Ansprüche sind unverfallbar im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
Auszahlung	Grundsätzlich in 10 Jahresraten; Alternativ auf Antrag: geringere Anzahl an Raten oder Einmalzahlung ¹⁾
Flugvergünstigungen im Versorgungsfall	Begrenzte Flugvergünstigungen entsprechend der Regelungen für pensionierte Mitarbeiter, sofern der Versorgungsfall direkt nach dem Austritt aus dem Vorstand eintritt
Invalidität/Tod	Risikoschutz beim Eintritt des Versorgungsfalls vor dem 60. Lebensjahr infolge von Invalidität oder Tod durch Anhebung der Versorgungsleistung um ein ergänzendes Risikokapital zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres

¹⁾ Für Vorstandsmitglieder, die noch über Altzusagen vor dem 1.1.2019 verfügen, besteht zusätzlich noch die Möglichkeit der Auszahlung in Form einer Rente.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder ist darauf ausgerichtet, die kurz- und langfristige Strategie der Lufthansa Group zu unterstützen. Sie setzt sich aus diesem Grund aus einer einjährigen variablen Vergütung (STI) und einer mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) zusammen und zielt damit auf eine nachhaltige und langfristig positive Entwicklung des Unternehmens ab. Die einjährige und mehrjährige variable Vergütung unterscheiden sich daher im Leistungszeitraum und den berücksichtigten Leistungskriterien.

Ob und in welcher Höhe beide Komponenten zur Auszahlung kommen, ist abhängig von der Erreichung finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien. Bei der Auswahl achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese klar messbar und an der Unternehmensstrategie ausgerichtet sind. Hierbei werden auch sogenannte ESG-Kriterien (ESG = Environment, Social, Governance) berücksichtigt. Die Leistungskriterien sind aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens abgeleitet. Sie zielen auf eine Steigerung der Profitabilität, Liquiditätssteuerung und effizientes Wirtschaften unter Berücksichtigung eines optimalen Kapitaleinsatzes. Aus diesem Grund bilden die maßgeblichen Größen für die Steuerung der Lufthansa Group die Grundlage für die Auswahl der Leistungskriterien der variablen Vergütung. In diesem Sinne soll unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der

weiteren Stakeholder die Nachhaltigkeit des Wirtschaftens sichergestellt werden und auch der gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung der Lufthansa Group Rechnung getragen werden. Zur Berücksichtigung der Aktionärsinteressen wird insbesondere auf die Entwicklung des Aktienkurses abgestellt. Insgesamt achtet der Aufsichtsrat dabei auf ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil.

Der Aufsichtsrat verfolgt einen klaren „Pay for Performance“-Ansatz und stellt sicher, dass die Zielsetzungen anspruchsvoll und ambitioniert sind. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, ist die Zielerreichung auf 200 % begrenzt. Die Zielerreichung liegt für die finanziellen und die nicht-finanziellen Ziele sowohl im STI als auch im LTI damit jeweils zwischen 0 % und 200 %.

EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

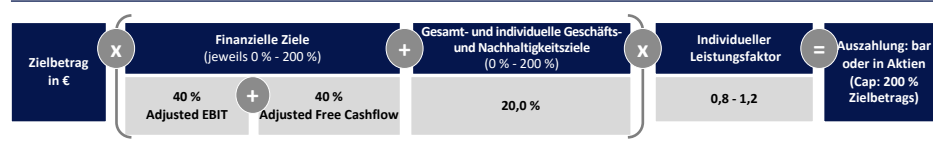
Die einjährige variable Vergütung honoriert den Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie während eines Geschäftsjahres. Der STI orientiert sich zu 80 % an finanziellen und zu 20 % an nicht-finanziellen Gesamt- und individuellen Geschäfts- und Nachhaltigkeitszielen („Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele“).

Im Sinne einer wertorientierten Unternehmenssteuerung wird bei den finanziellen Zielen auf die wesentlichen Steuerungsgrößen des Konzerns abgestellt und damit eine Profitabilitätsverbesserung gefördert, die gleichzeitig Wachstumsanreize setzt und die Bedeutung der Liquiditätssteuerung (inkl. Investitionstätigkeit) berücksichtigt. Aus diesem Grund werden jeweils zur Hälfte das Adjusted EBIT und der Adjusted Free Cashflow berücksichtigt.

Für die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele legt der Aufsichtsrat jährlich Schwerpunktthemen fest. Über diese können sowohl die Gesamtverantwortung des Vorstands als auch spezifische Herausforderungen für einzelne Vorstandsressorts berücksichtigt werden.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, beim STI im Rahmen der Würdigung der individuellen Leistung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds einen individuellen Leistungsfaktor in Höhe von 0,8 bis 1,2 anzuwenden. Basis hierfür bilden die jährlich zwischen dem Aufsichtsrat und den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarten individuellen Zielvereinbarungen, welche auf die individuellen Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder zugeschnitten sind. Für jedes Vorstandsmitglied erfolgt dann eine Multiplikation des zwischen 0,8 und 1,2 liegenden Faktors mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen und den Geschäfts- und Nachhaltigkeitszielen. Damit kann abhängig von der Leistung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds die Höhe des STI im Sinne eines Bonus bzw. Malus nach oben oder unten angepasst werden.

STI – ZUSAMMENSETZUNG UND FUNKTIONSWEISE



Auf der Basis der gewichteten Zielerreichung für die finanziellen und nicht-finanziellen Ziele multipliziert mit dem je Vorstandsmitglied festgelegten individuellen Leistungsfaktor setzt der Aufsichtsrat den je Vorstand auszuzahlenden STI für das betreffende Geschäftsjahr fest.

Die Auszahlung des STI erfolgt nach Feststellung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr. Bei Zielüberschreitung ist die einjährige variable Vergütung auf maximal 200% des Zielbetrags begrenzt (Cap). Der Aufsichtsrat behält sich vor, die Auszahlung anstatt in bar in Aktien der Gesellschaft vorzunehmen. Über die Leistungskriterien, die jeweils für ein Geschäftsjahr festgelegten Schwerpunktthemen bei den nicht-finanziellen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele sowie die für den individuellen Leistungsfaktor vereinbarten Ziele, die Zielwerte und die Zielerreichung wird im Rahmen des Vergütungsberichtes für das Geschäftsjahr ex post ausführlich und transparent berichtet.

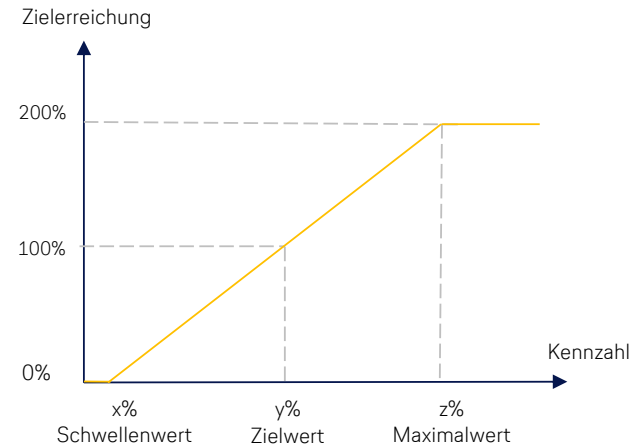
Bei einem unterjährigem Eintritt oder Austritt erhält das Vorstandsmitglied eine anteilige Auszahlung aus dem STI, sofern er nicht wegen vorzeitigem Ausscheidens auf Wunsch des Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund oder mit wichtigem Grund für eine Kündigung durch die Gesellschaft (siehe dazu die untenstehenden Ausführungen zu den Leistungen im Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit) verfällt. Die Regelungen zur Fälligkeit bleiben dabei unberührt.

► **Finanzielle Leistungskriterien – Adjusted EBIT & Adjusted Free Cashflow**

Der Aufsichtsrat entscheidet jährlich auf Empfehlung des Präsidiums für das bevorstehende Geschäftsjahr über die Zielwerte für eine 100%-Zielerreichung sowie die Schwellen- und Maximalwerte für die finanziellen Ziele im STI. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die Werte der vergangenen Jahre, die mittelfristige Finanzplanung des Konzerns und die extern kommunizierten Ziele des Unternehmens.

Sowohl für das Adjusted EBIT als auch den Adjusted Free Cashflow gilt als Untergrenze eine Zielerreichung von 0%, sofern der Schwellenwert nicht erreicht wird, und eine Obergrenze von 200% bei Erreichen oder Übersteigen des Maximalwertes. Aus diesen Werten ergibt sich jeweils eine lineare Zielerreichungskurve.

LINEARE ZIELERREICHUNGSKURVE



Anhand der festgelegten Zielerreichungskurve wird nach Ablauf des Geschäftsjahres auf der Grundlage der Ist-Werte der Grad der Zielerreichung für jedes finanzielle Leistungskriterium ermittelt. Die Ermittlung von Zwischenwerten erfolgt dabei über lineare Interpolation. Die Ist-Werte für das Adjusted EBIT und den Adjusted Free Cashflow ergeben sich aus dem testierten Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr und werden im jeweiligen Geschäftsbericht ausführlich dargestellt (siehe dazu die jeweils detaillierten Ausführungen im Geschäftsbericht 2022; für die Adjusted EBIT S. 40 bzw. S. 43, und für den Adjusted Free Cashflow S. 24 bzw. S. 40).

Sofern außergewöhnliche Umstände eintreten, die einen maßgeblichen Einfluss auf die finanziellen Ziele haben und deren Eintritt zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielwerte durch den Aufsichtsrat nicht abzusehen waren, kann der Aufsichtsrat die einjährige variable Vergütung entsprechend anpassen. Als außergewöhnliche Umstände können zum Beispiel wesentliche Akquisitionen, der Verkauf wesentlicher Unternehmensteile, der Wechsel oder Veränderungen in den zu Grunde liegenden Rechnungslegungs-Standards und/oder vergleichbare Tatbestände in Betracht kommen. Sofern für ein Geschäftsjahr eine Anpassung aufgrund außergewöhnlicher Umstände erforderlich wird, wird dies im betreffenden Vergütungsbericht ausführlich und transparent dargestellt.

► **Nicht-finanzielle Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele**

Für die nicht-finanziellen „Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele“ entscheidet der Aufsichtsrat ebenfalls auf Empfehlung des Präsidiums zunächst über die für das Geschäftsjahr zur Anwendung kommenden Schwerpunktthemen sowie die diesbezüglichen konkreten Leistungs-

kriterien. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat an Aspekten zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie Nachhaltigkeitsaspekten insbesondere in Bezug auf Umwelt, soziale Verantwortung und Governance (sogenannte ESG-Themen).

BEISPIELE FÜR SCHWERPUNKTTHEMEN DER GESCHÄFTS- UND NACHHALTIGKEITZIELE IM STI

Operative Umsetzung der Unternehmensstrategie	▶ Marktposition	▶ Optimierungen/ Effizienzsteigerungen
	▶ Portfolio Maßnahmen	▶ Umsetzung von Großprojekten
Nachhaltigkeit (ESG)	▶ Kundenzufriedenheit	▶ Compliance
	▶ Mitarbeiterzufriedenheit	▶ Reputation
	▶ Umweltschutz	▶ Qualität

Im Rahmen der nicht-finanziellen Ziele im STI werden für jedes Leistungskriterium quantifizierbare Ziele festgesetzt, für die stets ein Rahmen von 0% und 200% gilt. Aus diesen Werten ergibt sich jeweils grundsätzlich eine lineare Zielerreichungskurve.

Anhand der festgelegten Zielerreichungskurve wird nach Ablauf des Geschäftsjahres auf der Grundlage der Ist-Werte der Grad der Zielerreichung für jedes nicht-finanzielle Leistungskriterium ermittelt. Die Ermittlung von Zwischenwerten erfolgt dabei über lineare Interpolation. Die Zielerreichung für die nicht-finanziellen Leistungskriterien wird auf der Basis der vom Aufsichtsrat vorab festgelegten Methodik ermittelt und durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Über die jeweils für ein Geschäftsjahr festgelegten Schwerpunktthemen, die konkreten Zielwerte sowie die Zielerreichung wird jährlich im Rahmen des Vergütungsberichtes ex post ausführlich und transparent berichtet.

▶ Individueller Leistungsfaktor

Darüber hinaus werden auf der Basis individueller Zielvereinbarungsgespräche zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und den Mitgliedern des Vorstands qualitative Kriterien für den Gesamtvorstand sowie individuelle Kriterien je Vorstandsmitglied als Grundlage für den individuellen Leistungsfaktor vom Aufsichtsrat festgesetzt. Die Leistungskriterien dafür ergeben sich insbesondere aus den individuellen Ressortzuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder und sollen, abgeleitet aus der Unternehmensstrategie, relevante Aspekte hinsichtlich aller Stakeholdergruppen erfassen. Aus den festgelegten Leistungskriterien werden dann konkret messbare Ziele und/oder Erwartungen an die einzelnen Vorstandsmitglieder abgeleitet.

Für den individuellen Leistungsfaktor setzt der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres anhand der festgelegten Kriterien sodann für jedes Mitglied des Vorstands einen individuellen Leistungsfaktor zwischen 0,8 und 1,2 fest.

Eine Änderung der Leistungskriterien und Zielwerte während eines Geschäftsjahres ist ausgeschlossen.

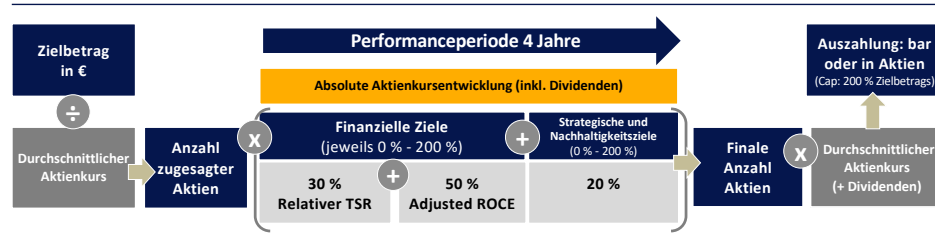
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Die Mitglieder des Vorstands sollen sich für ein nachhaltiges Wachstum und eine dauerhafte Wertschöpfung und damit für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung einsetzen. Aus diesem Grund ist mit der mehrjährigen variablen Vergütung der Großteil der variablen Vergütung an der Erreichung langfristig orientierter Ziele ausgerichtet. Darüber hinaus soll für die Aktionäre als wesentlichen Stakeholdern eine attraktive und nachhaltige Rendite angestrebt werden, um diese so am Erfolg der Lufthansa Group zu beteiligen. Damit soll insbesondere im Rahmen der mehrjährigen variablen Vergütung eine enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre hergestellt werden.

Die mehrjährige variable Vergütung des Vorstands bemisst sich zu 80% an finanziellen und zu 20% an nicht-finanziellen Leistungskriterien. Einerseits wird die Erreichung des relativen Total Shareholder Return (TSR), also die Aktienrendite unter Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Dividenden, der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft im Vergleich zu einem internationalen Branchenindex bemessen. Die Gesellschaft vergleicht die Performance somit mit den wesentlichen Wettbewerbern der Lufthansa Group Airlines. Zum anderen geht die Kapitalrendite in Form des Adjusted Return on Capital Employed (Adjusted ROCE) während der 4-jährigen Performanceperiode im Vergleich zu vom Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performanceperiode festgelegten strategischen Zielwerten ein. Darüber hinaus kommen nicht-finanzielle strategische und Nachhaltigkeitsziele zur Anwendung. Für die strategischen und Nachhaltigkeitsziele legt der Aufsichtsrat für die jeweilige Performanceperiode Schwerpunktthemen fest.

Zu Beginn der Performanceperiode werden den Mitgliedern des Vorstands virtuelle Aktien bedingt zugeteilt. Deren Anzahl ergibt sich durch Division des Zielbetrags des LTI durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft über die ersten 60 Handelstage nach dem Beginn der jeweiligen Performanceperiode. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die Anzahl bedingt zugeteilter Aktien mit der sich aus der Zielerreichung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ergebenden Gesamtzielerreichung multipliziert. Die sich daraus ergebende finale Anzahl an Aktien wird mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der Lufthansa Aktie über 60 Börsenhandelstage vor dem Ablauf der Performanceperiode zuzüglich während der Performanceperiode gezahlter Dividenden multipliziert und nach Feststellung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr der jeweiligen Performanceperiode in bar ausgezahlt.

LTI – Zusammensetzung und Funktionsweise



Bei einer Zielüberschreitung ist auch die mehrjährige variable Vergütung auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt (Cap). Der Aufsichtsrat behält sich vor, die Auszahlung anstatt in bar in Aktien der Gesellschaft vorzunehmen. Über die Leistungskriterien und die Zielwerte des jeweils zugesagten LTI-Programms wird im Rahmen des Vergütungsberichtes für das Jahr der Zuteilung ausführlich berichtet.

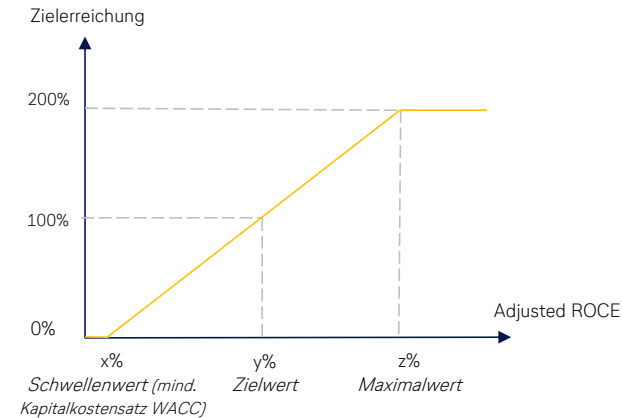
Bei einem unterjährigem Eintritt oder Austritt erhält das Vorstandsmitglied die mehrjährige variable Vergütung – sofern sie nicht wegen vorzeitigen Ausscheidens auf Wunsch des Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund oder mit wichtigem Grund für eine Kündigung durch die Gesellschaft (siehe dazu die untenstehenden Ausführungen zu den Leistungen im Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit) verfällt – entsprechend anteilig für die Zeit seiner Vorstandstätigkeit im Jahr der Zuteilung. Die Regelungen zur Ermittlung der Auszahlung und Fälligkeit bleiben dabei unberührt. Bei einem Tod des Vorstandsmitglieds besteht für die Erben hingegen ein Wahlrecht. Danach können sie sich entweder für eine sofortige Auszahlung des anteiligen LTI auf der Basis des 100%-Zielbetrags oder für eine entsprechend anteilige Auszahlung auf der Basis der tatsächlichen Zielerreichung nach Ablauf der Performanceperiode entscheiden.

► **Finanzielle Leistungskriterien – Adjusted ROCE & relativer TSR**

Bei den finanziellen Leistungskriterien geht der Adjusted ROCE mit einer Gewichtung von 50 % und der relative TSR mit einem Gewicht von 40 % in die Gesamtzielerreichung ein.

Der Aufsichtsrat entscheidet jährlich auf Empfehlung des Präsidiums für die bevorstehende Performanceperiode über die Zielwerte für eine 100%-Zielerreichung sowie über die Werte für eine Zielerreichung von 0 % und 200 % für den Adjusted ROCE über die 4-jährige Performanceperiode. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat an der für den Konzern maßgeblichen 4-jährigen operativen Planung, wobei sich der untere Schwellenwert an der Deckung der Kapitalkosten orientiert. Dies steht im Einklang mit dem strategischen Ziel, eine Rendite auf das eingesetzte Kapital zu erzielen, die über dem Kapitalkostensatz liegt. Nur dann schafft das Unternehmen Wert.

LTI: ADJUSTED ROCE ZIEL



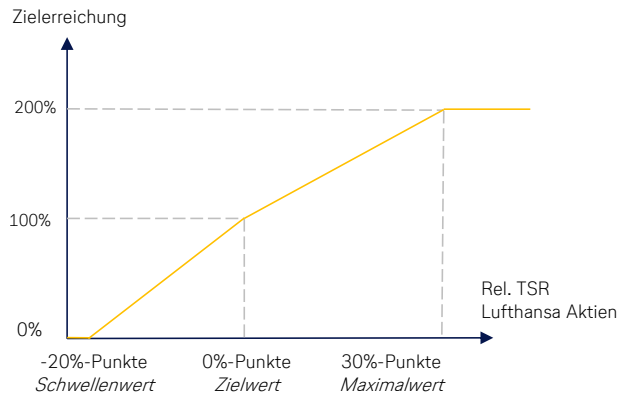
Anhand der festgelegten Zielerreichungskurve wird für jedes Jahr auf der Grundlage der Ist-Werte der Grad der Zielerreichung ermittelt. Zwischenwerte werden dabei linear interpoliert. Die Ist-Werte für den Adjusted ROCE für die Ermittlung der Zielerreichung eines jeden Jahres der Performanceperiode ergeben sich aus den testierten Konzernabschlüssen für die betreffenden Geschäftsjahre. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich nach Ablauf der 4-jährigen Performanceperiode als Durchschnitt der ermittelten Zielerreichungen der einzelnen Jahre.

Für den relativen TSR wird die Aktienrendite der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft der Aktienrendite eines Vergleichsindex gegenübergestellt. Als Vergleichsindex wird ein internationaler Branchenindex herangezogen, als welcher grundsätzlich der NYSE Arca Global Airlines Index vorgesehen ist. Der Aufsichtsrat kann jedoch nach pflichtgemäßem Ermessen für die jeweilige Performanceperiode einen anderen Index festlegen, falls sich die Zusammensetzung des internationalen Branchenindex ändert oder dieser aus anderen Gründen kein angemessener Maßstab mehr ist. Für die Ermittlung der TSR-Performance wird nach Ablauf der 4-jährigen Performanceperiode der durchschnittliche Aktienkurs für die Gesellschaft 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. Dabei erfolgt eine Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Dividenden. Für den Vergleichsindex erfolgt die Berechnung der TSR-Performance entsprechend analog. Der relative TSR berechnet sich sodann als Differenz aus der TSR-Performance der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft und der TSR-Performance des Vergleichsindex in %-Punkten (Outperformance). Auf dieser Grundlage wird anhand der festgelegten Zielerreichungskurve nach Ablauf der 4-jährigen Performanceperiode der Grad der Zielerreichung ermittelt.

Für den relativen TSR beträgt die Zielerreichung 100%, wenn der TSR der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft dem TSR des Vergleichsindex entspricht. Beträgt der relative TSR -20%-Punkte oder weniger, beträgt die Zielerreichung 0%. Die Zielerreichung beträgt 200%, wenn der relative TSR 30%-Punkte oder mehr beträgt. Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen mit der Zuteilung für eine Performanceperiode eine andere Zielerreichungskurve beschließen. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Daraus ergibt sich die folgende Zielerreichungskurve:

LTI: ZIEL RELATIVER TSR

TSR der Lufthansa Aktie zu einem Vergleichsindex aus wesentlichen Wettbewerbern



Die Zielwerte werden im Rahmen des jährlichen Vergütungsberichtes bereits nach dem ersten Jahr der Performanceperiode transparent dargestellt. Über die Zielerreichung wird nach Ablauf der 4-jährigen Performanceperiode ausführlich und transparent berichtet.

► **Nicht-finanzielle strategische und Nachhaltigkeitsziele**

Für die nicht-finanziellen strategischen und Nachhaltigkeitsziele entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidiums zunächst über die für die Performanceperiode zur Anwendung kommenden Schwerpunktthemen sowie die diesbezüglichen konkreten Leistungskriterien. Diese dienen der langfristigen Umsetzung der Unternehmensstrategie und können neben Nachhaltigkeitsaspekten weitere langfristige, strategische Aspekte umfassen.

BEISPIELE FÜR SCHWERPUNKTTHEMEN DER STRATEGISCHEN UND NACHHALTIGKEITSZIELE IM LTI

Langfristige, strategische Ziele	► Marktposition und -Konsolidierung	► Digitalisierung
	► Portfolioentwicklung	► Flexibilisierung
	► Umsetzung von Großprojekten	
Nachhaltigkeit (ESG)	► Kundenzufriedenheit	► Compliance
	► Mitarbeiterzufriedenheit	► Reputation
	► Umweltschutz	► Qualität

Für jedes Leistungskriterium im Rahmen der nicht-finanziellen Ziele ist die Zielerreichung auf einen Wert zwischen 0% und 200% begrenzt. Aus diesen Werten ergibt sich jeweils grundsätzlich eine lineare Zielerreichungskurve. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Die Zielerreichung für die nicht-finanziellen Kennzahlen wird auf der Basis der vom Aufsichtsrat jeweils zu Beginn der Performanceperiode im Rahmen der Festlegung der Zielwerte festgelegten Methodik ermittelt und durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Über die für die jeweilige Performanceperiode festgelegten Schwerpunktthemen für die nicht-finanziellen Leistungskriterien sowie die konkreten Zielwerte wird im Rahmen des jährlichen Vergütungsberichtes bereits nach dem ersten Jahr der Performanceperiode, über die Zielerreichung nach Ablauf der 4-jährigen Performanceperiode ausführlich und transparent berichtet.

Höchstgrenzen für die Vergütung

Der Aufsichtsrat hat einheitlich für alle Vorstandsmitglieder betragsmäßige Höchstgrenzen für die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile festgelegt. Diese liegen sowohl für die einjährige als auch die mehrjährige variable Vergütung für alle Mitglieder des Vorstands einheitlich bei 200% des Zielbetrags.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat für die jeweiligen Vorstandsmitglieder eine Maximalvergütung nach § 87a Abs.1 Satz 2 Nr.1 AktG für die Summe aller für ein Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge (inklusive Nebenleistungen und Versorgungszusage) festgelegt. Diese liegt bei Euro 11,0 Mio. für den Vorstandsvorsitzenden, Euro 6,5 Mio. für ein als herausgehoben zu qualifizierendes Vorstandsmitglied und Euro 5,0 Mio. für alle weiteren ordentlichen Vorstandsmitglieder.

Sollte die Vergütung für ein Geschäftsjahr diese Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der variablen Bezüge.

Share Ownership Guidelines

Die Share Ownership Guidelines (SOG) verpflichten den Vorstandsvorsitzenden, Lufthansa Aktien in der zweifachen Höhe und ordentliche Vorstandsmitglieder in der einfachen Höhe ihrer jeweiligen Grundvergütung zu erwerben und diese für die Dauer der Dienstzeit und darüber hinaus zu halten. Bei einer Erhöhung der Grundvergütung erhöht sich auch der zu erwerbende Wert.

Für den Aufbau des Aktienbestandes gilt grundsätzlich eine vierjährige Aufbauphase. Vorhandene Aktienbestände werden dabei angerechnet. Die Einhaltung dieser Verpflichtung ist jährlich durch die Mitglieder des Vorstands nachzuweisen.

Die im Rahmen der SOG gehaltenen Aktien sind bis zur Beendigung des Vorstands-Anstellungsvertrages zu halten. Mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand kann das Vorstandsmitglied sodann jährlich 25 % des von ihm im Rahmen der SOG gehaltenen Aktienbestandes veräußern.

Clawback Regelung

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die variable Vergütung in den nachfolgend genannten Fällen einzubehalten oder bereits ausgezahlte Vergütung zurückzufordern:

- ▶ In den Fällen einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung der gesetzlichen Pflichten oder eines Verstoßes gegen unternehmensinterne Richtlinien (Compliance-Clawback) besteht der Rückforderungsanspruch in Höhe des eingetretenen Schadens bzw. maximal in der Höhe der für das Geschäftsjahr, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlten variablen Vergütung.
- ▶ Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft sind, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt (Performance-Clawback), besteht der Rückforderungsanspruch in Höhe des sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrags.

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

Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern

Die Übernahme von Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern außerhalb der Lufthansa Group bedarf jeweils der vorherigen Zustimmung des Präsidiums des Aufsichtsrats.

Nehmen Vorstandsmitglieder Mandate oder ähnliche Ämter wahr in Gesellschaften, an denen die Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft mittelbar oder unmittelbar beteiligt ist, gelten diese als mit der Vorstandsvergütung abgegolten und werden nicht gesondert vergütet. Etwaige Bezüge aus solchen Mandaten werden mit der Vorstandsvergütung verrechnet.

Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit oder einer Dienstsitzänderung

Im Fall einer Erstbestellung in den Vorstand oder bei nachträglicher Änderung des Dienstsitzes auf Wunsch der Gesellschaft entscheidet der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidiums, ob und in welchem Umfang die folgenden zusätzlichen Vergütungsleistungen individualvertraglich zugesagt werden:

Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers. Sofern Vergütungszusagen von Vorarbeitgebern aufgrund des Wechsels zur Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft verfallen (z.B. Zusagen langfristig variabler Vergütungen oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat einen Ausgleich zusagen.

Umzugskosten. Soweit durch die Bestellung zum Mitglied des Vorstands oder durch Änderungen des Dienstsitzes auf Wunsch der Gesellschaft ein Wechsel des Wohnortes erforderlich ist, kann der Aufsichtsrat entscheiden, dass Umzugskostenerstattungen oder ähnliche Leistungen in einem angemessenen Umfang durch die Gesellschaft getragen werden.

Laufzeit der Vorstands-Anstellungsverträge

Die Laufzeit der Vorstands-Anstellungsverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei die Regelungen des § 84 AktG. Danach erfolgt die Bestellung von Vorstandsmitgliedern maximal für die Dauer von fünf Jahren und eine Wiederbestellung frühestens ein Jahr vor dem Ablauf der bisherigen Amtszeit. Bei Erstbestellungen soll darüber hinaus eine Laufzeit von drei Jahren nicht überschritten werden. Die Vorstands-Anstellungsverträge sehen die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung nicht vor; das Recht zur außerordentlichen Kündigung durch beide Seiten bleibt davon unberührt.

Im Fall einer Dienstunfähigkeit des Vorstandsmitglieds, die länger als zwölf Monate dauert, endet der Vorstands-Anstellungsvertrag automatisch mit Ablauf der zwölf Monate, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf.

Für den Fall einer Herabsetzung der vom Aufsichtsrat zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses festgelegten Maximalvergütung durch Beschluss der Hauptversammlung nach § 87 Abs. 4 AktG hat das Vorstandsmitglied darüber hinaus die Möglichkeit, den Vorstands-Anstellungsvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und sein Mandat niederzulegen. Ein Anspruch auf eine Abfindung resultiert daraus nicht. Das Vorstandsmitglied wird im Übrigen jedoch so behandelt, als sei der Vorstands-Anstellungsvertrag ordnungsgemäß erfüllt worden.

Leistungen im Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Das Vergütungssystem regelt auch die Höhe der Vergütung für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstands-Anstellungsvertrags. In Abhängigkeit vom Grund für die Beendigung gelten für die zugesagte Vergütung beim Ausscheiden aus dem Amt die nachfolgenden Bestimmungen:

Einvernehmliche Beendigung. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags ohne wichtigen Grund 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 dabei 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.

Vorzeitige Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund oder wichtiger Grund für eine Kündigung durch die Gesellschaft. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf eine Abfindung oder sonstige Zahlungen aus der einjährigen oder mehrjährigen variablen Vergütung.

Wechsel der Unternehmenskontrolle. Im Fall eines Kontrollwechsels haben das Vorstandsmitglied und die Gesellschaft jeweils das Recht, den Vorstands-Anstellungsvertrag innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten seit dem Kontrollwechsel zu kündigen. In diesem Fall hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung in Höhe seiner Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags. Die Höhe der Abfindung darf die vertraglich geregelte, zuvor beschriebene Abfindungshöchstgrenze nicht übersteigen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die Vorstandsmitglieder unterliegen 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 Abfindungszahlung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Tod. Stirbt das Vorstandsmitglied, während es sich in den Diensten der Gesellschaft befindet, so erhält der Witwer bzw. die Witwe die Grundvergütung noch für die Dauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zum Ende des Vorstands-Anstellungsvertrags.

Diese Angaben sind abschließend. Darüber hinaus werden keine Entschädigungen gewährt.

7. Das Vergütungssystem im Überblick

Die nachfolgende Tabelle gibt noch einmal einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die jeweilige Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrundeliegenden Zielsetzungen:

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	Soll die Rolle und den Verantwortungsbereich im Vorstand widerspiegeln.	Jährliche Festvergütung
Nebenleistungen	Soll ein angemessenes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern	Dienstwagen inklusive Fahrer, branchenübliche Flugvergünstigungen für private Flugreisen, Versicherungsprämien
Altersversorgung	Soll eine adäquate Altersversorgung absichern	Jährliche Zuführung eines festen Betrages
Erfolgsabhängige Vergütung		
Einjährige variable Vergütung (STI)	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Liquiditätssteuerung sowie der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> – Adjusted EBIT versus Zielwert (40%) – Adjusted Free Cashflow versus Zielwert (40%) – Gesamt- und individuelle Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele (20%) – Individueller Leistungsfaktor (Bonus/Malus, 0,8 – 1,2) – Cap: 200% des Zielbetrages – Auszahlung: in bar oder in Aktien
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmenswertes 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 – Anzahl endgültiger Anzahl virtueller Aktien abhängig von: <ul style="list-style-type: none"> – Durchschnittlicher Adjusted ROCE während der Performanceperiode versus Zielwert (50%) – Relativer TSR der Lufthansa Aktie versus Branchenindex (30%) – Strategische und Nachhaltigkeitsziele (20%) – Wertentwicklung abhängig von 60-Tages-Durchschnittskurs der Lufthansa Aktie am Laufzeitende und Dividendenzahlungen während der Performanceperiode – Cap: 200% des Zielbetrages – Auszahlung: in bar oder in Aktien

Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit

Einvernehmliche Beendigung	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrages bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungshöchstgrenze)
Nachverträgliches Wettbewerbsverbot	Dient dem Schutz des Unternehmensinteresses	<ul style="list-style-type: none"> – Einjähriges Wettbewerbsverbot nach Ausscheiden aus dem Vorstand – Verzicht auf Wettbewerbsverbot durch Gesellschaft möglich
Wechsel der Unternehmenskontrolle	Soll die Unabhängigkeit in Übernahmesituationen sicherstellen	– Abfindungszahlung in Höhe der Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages bzw. maximal 100% der oben genannten Abfindungshöchstgrenze

Weitere Vergütungsregelungen

Share Ownership Guidelines	Soll die Aktienkultur und die enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre stärken	<ul style="list-style-type: none"> – Verpflichtung zur Investition in Lufthansa Aktien über einen Zeitraum von grundsätzlich 4 Jahren <ul style="list-style-type: none"> – VV: 200% der Grundvergütung – OVM: 100% der Grundvergütung – Halteverpflichtung für die Zeit der Vorstandstätigkeit; ratierlicher Abbau des Aktienbestandes in Höhe von jährlich 25% nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand
Compliance- & Performance-Clawback	Soll eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherstellen	Möglichkeit des Aufsichtsrats, STI und LTI einzubehalten oder bereits ausbezahlte Vergütung zurückzufordern
Maximalvergütung gem. § 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: Euro 11,0 Mio. – Herausgehobenes Vorstandsmitglied: Euro 6,5 Mio. – Ordentliches Vorstandsmitglied: Euro 5,0 Mio.