

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 2023 gewährte und geschuldete Vergütung sowie über die für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 findet sich in Tabelle T184 auf Seite 280. 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-2023.html.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2023

Wirtschaftlich eines der erfolgreichsten Jahre für die Lufthansa Group

Bereits drei Jahre nach der Corona-Krise und der in diesem Zusammenhang drohenden Insolvenz konnte die Lufthansa Group im Geschäftsjahr 2023 das drittbeste Ergebnis in ihrer Unternehmensgeschichte erreichen. Dank des unverminderten Bedürfnisses unserer Kundinnen und Kunden zu reisen erlebte die Lufthansa Group den umsatzstärksten Sommer in der Geschichte des Unternehmens. Erstmals sind alle Fluggesellschaften des Konzerns profitabel, teilweise sogar mit Rekordergebnissen.

Der Vorstand hat zudem die zentrale Strategie, den Fokus auf das Airline-Kerngeschäft zu legen, auch im Geschäftsjahr 2023 mit mehreren wesentlichen M&A-Aktivitäten konsequent vorangetrieben. Darüber hinaus konnte die operative Stabilität trotz weiterhin großer Herausforderungen und Engpässen in der gesamten Branche deutlich verbessert werden.

Anpassung am Vergütungssystem für den Vorstand ab 2023

Der Aufsichtsrat hatte in seiner Sitzung im Dezember 2022 mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2023 Anpassungen an dem von der Hauptversammlung am 5. Mai 2020 gebilligten Vergütungssystem beschlossen. Die Änderungen basierten auf einer umfangreichen Überprüfung des bestehenden Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat und tragen insbesondere geänderten Rahmenbedingungen Rechnung. Die wesentlichen Änderungen sind in der folgenden Darstellung zusammengefasst:

T183 ÜBERSICHT DER ÄNDERUNGEN AM VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM

Aspekt	Änderung
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	<ul style="list-style-type: none"> – Anpassung der finanziellen Erfolgsziele: 40 % Adjusted EBIT 40 % Adjusted Free Cashflow – Anhebung des Anteils der Gesamt- und individuellen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele auf 20 %
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> – Anpassung der finanziellen Erfolgsziele: 30 % Relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu Branchenindex 50 % Adjusted ROCE – Anhebung des Anteils der strategischen und Nachhaltigkeitsziele auf 20 %
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	<ul style="list-style-type: none"> – Anhebung der Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden sowie ein vom Aufsichtsrat als herausgehoben zu qualifizierendes Vorstandsmitglied Vorstandsvorsitz: 11 Mio. EUR Herausgehobenes Vorstandsmitglied: 6,5 Mio. EUR Ordentliches Vorstandsmitglied: 5 Mio. EUR

Das entsprechend angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 9. Mai 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 89,47 % gebilligt. Das Vergütungssystem galt im Geschäftsjahr 2023 für alle aktiven Vorstandsmitglieder.

Vergütungsanpassungen im Vorstand

In seiner Sitzung im März 2023 hat der Aufsichtsrat Carsten Spohr als Vorsitzenden des Vorstands der Deutschen Lufthansa AG und Remco Steenbergen als Mitglied des Vorstands, Ressort „Finanzen“, jeweils mit Wirkung zum 1. Januar 2024 für eine Laufzeit von jeweils fünf Jahren bis zum 31. Dezember 2028 wiederbestellt. In diesem Zusammenhang hat der Aufsichtsrat die Vergütung für Carsten Spohr und Remco Steenbergen auf der Basis einer umfassenden Überprüfung der Angemessenheit der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung angepasst.

Unter Berücksichtigung der langjährigen Führung der Lufthansa Group durch Carsten Spohr, in der dieser den Konzern erfolgreich durch schwierige Krisen und Herausforderungen navigiert und die wirtschaftlich erfolgreichsten Jahre in der Konzerngeschichte verantwortete, hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Vergütung für Carsten Spohr in allen Vergütungskomponenten anzuheben. Damit wird der zentralen Stellung von Carsten Spohr als langjährigem Vorstandsvorsitzenden mit seiner hervorgehobenen Stellung insbesondere auch in der öffentlichen Wahrnehmung sowie seinen Verdiensten nicht zuletzt während der Corona-Krise umfassend Rechnung getragen.

Gleichzeitig hat der Aufsichtsrat Remco Steenbergen als herausgehobenes Vorstandsmitglied eingestuft und die Vergütung für ihn in allen Vergütungskomponenten auf das 1,3-Fache der Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitgliedes angehoben. Diese Entscheidung spiegelt die besondere Bedeutung von Herrn Steenbergen als das für Finanzen zuständige Vorstandsmitglied und seine herausragende Wahrnehmung dieser Funktion wider. So war Remco Steenbergen in der schwersten finanziellen Krise zur Lufthansa Group gekommen, an deren schneller Überwindung er als Finanzvorstand einen großen Anteil hatte.

Die Anpassungen sind sowohl für Carsten Spohr als auch Remco Steenbergen mit Wirkung zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten. Siehe zur Anpassung der Zielvergütung auch **T185**.

Anpassung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vorstand und Aufsichtsrat haben der Hauptversammlung 2023 Anpassungen an der seit dem Jahr 2013 im Wesentlichen unverändert gebliebenen Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vorgeschlagen. Danach bleibt es dabei, dass die Vergütung als reine Festvergütung ausgestaltet ist. Die vorgeschlagenen Änderungen umfassen die Anpassung der jährlichen Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat sowie seinen Ausschüssen auf ein marktgerechtes Niveau sowie die Abschaffung des bisher für eine persönliche Teilnahme an einer Präsenzsitzung gezahlten Sitzungsgeldes in Höhe von 500 EUR.

Die ordentliche Hauptversammlung hat am 9. Mai 2023 mit 98,27 % der Stimmen der Änderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in § 14 der Satzung zugestimmt und das der Aufsichtsratsvergütung zugrunde liegende entsprechend angepasste System gebilligt und bestätigt. Die neue Aufsichtsratsvergütung gilt seit dem 1. Januar 2023.

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 auf der Hauptversammlung 2023

Der gemäß § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutschen Lufthansa AG für das Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde der Hauptversammlung am 9. Mai 2023 zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat diesen mit einer Mehrheit von 86,15 % gebilligt.

Von Investorensseite erhielt die Lufthansa Group grundsätzlich sehr positive Rückmeldungen zum Aufbau und zur Transparenz des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022. Vorgebrachte Verbesserungsvorschläge wurden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berücksichtigt. So erfolgen im vorliegenden Bericht insbesondere detailliertere Angaben zu dem im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung vom Aufsichtsrat für die einzelnen Vorstandsmitglieder festgelegten individuellen Leistungsfaktor.

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 als auch 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 Vergütungssystem im Überblick

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.



T184 VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2023

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung		<ul style="list-style-type: none"> – Jährliche Grundvergütung – Auszahlung in zwölf Monatsraten – Vorstandsvorsitzender: 1.634.000 EUR <ul style="list-style-type: none"> – Herausgehobenes Vorstandsmitglied: 1.118.000 EUR – Ordentliches Vorstandsmitglied: 860.000 EUR
Nebenleistungen	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"> – Dienstwagen inklusive Fahrerinnen und Fahrer, branchenüblichen Flugvergünstigungen für private Flugreisen, Versicherungsprämien
Altersversorgung	Soll eine adäquate Altersversorgung absichern	<ul style="list-style-type: none"> – Jährliche Zuführung eines festen Betrags im Rahmen eines beitragsorientierten Systems – Vorstandsvorsitz: 990.000 EUR – Herausgehobenes Vorstandsmitglied: 585.000 EUR – Ordentliches Vorstandsmitglied: 450.000 EUR
Erfolgsabhängige Vergütung		
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	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 Zielbetrags – Auszahlung: in bar oder in Aktien
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmenswerts fördern, bei gleichzeitiger Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionärinnen und Aktionäre	<ul style="list-style-type: none"> – Zuteilung virtueller Lufthansa Aktien mit vierjähriger Laufzeit; – Endgültige Anzahl virtueller Aktien abhängig von: <ul style="list-style-type: none"> – Adjusted ROCE während der Performanceperiode versus jährlicher Zielwert (50 %) – Relativer TSR der Lufthansa Aktie versus Branchenindex NYSE Arca Global Airlines Index (30 %) – Strategische und Nachhaltigkeitsziele (20 %) – Wertentwicklung abhängig von der absoluten Entwicklung der Lufthansa Aktie (inkl. Dividenden) während der Programmlaufzeit – Cap: 200 % des Zielbetrags – Auszahlung: in bar oder in Aktien

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit		
Einvernehmliche Beendigung	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> – Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungshöchstgrenze)
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	Dient dem Schutz des Unternehmensinteresses	<ul style="list-style-type: none"> – Einjähriges Wettbewerbsverbot nach Ausscheiden aus dem Vorstand bei Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der Grundvergütung – Verzicht auf Wettbewerbsverbot durch Gesellschaft möglich (mit 6-Monatsfrist)
Wechsel der Unternehmenskontrolle	Soll die Unabhängigkeit in Übernahme-situationen sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> – Abfindungszahlung in Höhe der Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal 100 % der Abfindungshöchstgrenze
Weitere Vergütungsregelungen		
Share Ownership Guidelines	Soll die Aktienkultur und die enge Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionärinnen und Aktionäre stärken	<ul style="list-style-type: none"> – Verpflichtung zur Investition in Lufthansa Aktien über einen Zeitraum von vier Jahren <ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsvorsitzender: 200 % der Grundvergütung – Ordentliches Vorstandsmitglied: 100 % der Grundvergütung – Halteverpflichtung für die Zeit der Vorstandstätigkeit; ratierlicher Abbau des Aktienbestands in Höhe von jährlich 25 % nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand
Compliance- und Performance-Clawback	Soll eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> – Möglichkeit des Aufsichtsrats, Jahresbonus und LTI einzubehalten oder bereits ausbezahlte Vergütung zurückzufordern
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Auszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> – Kürzung der variablen Bezüge bei Überschreitung der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr: <ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsvorsitzender: 11,0 Mio. EUR – Herausgehobenes Vorstandsmitglied: 6,5 Mio. EUR – Ordentliches Vorstandsmitglied: 5,0 Mio. EUR



Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat sich auch im Geschäftsjahr 2023 ausführlich mit der Angemessenheit der Vorstandsvergütung befasst und die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft und als angemessen eingestuft.

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 (siehe T199, S. 297 ff.).

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.

Zielvergütung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Vorstandsmitgliedern für die Geschäftsjahre 2023 und 2022 zugesagte Vergütung differenziert nach dem Vorsitzenden, dem vom Aufsichtsrat als herausgehobenes Mitglied qualifizierten Vorstandsmitglied für das Ressort „Finanzen“ sowie den übrigen ordentlichen Vorstandsmitgliedern.

T185 ZIELVERGÜTUNG UND RELATIVER ANTEIL 2023 UND 2022

	Vorstandsvorsitzender				Herausgehobenes Vorstandsmitglied Ressort „Finanzen“				Ordentliche Vorstandsmitglieder			
	2023 in Tsd. €	2023 Anteil	2022 in Tsd. €	2022 Anteil	2023 in Tsd. €	2023 Anteil	2022 in Tsd. €	2022 in Tsd. €	2023 in Tsd. €	2023 Anteil	2022 in Tsd. €	2022 Anteil
Feste Vergütung												
Grundvergütung	1.892	33,6 %	1.634	33,6 %	1.118	33,6 %	860	33,6 %	860	33,6 %	860	33,6 %
Variable Vergütung												
Einjährige variable Vergütung	1.320	23,4 %	1.140	23,4 %	780	23,4 %	600	23,4 %	600	23,4 %	600	23,4 %
Mehrjährige variable Vergütung	2.420	43,0 %	2.090	43,0 %	1.430	43,0 %	1.100	43,0 %	1.100	43,0 %	1.100	43,0 %
Zieldirektvergütung	5.632	100 %	4.864	100 %	3.328	100 %	2.560	100 %	2.560	100 %	2.560	100 %

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 seit dem Geschäftsjahr 2023 für den Vorstandsvorsitzenden bei 11 Mio. EUR, für das für Finanzen zuständige Vorstandsmitglied bei 6,5 Mio. EUR und für die weiteren ordentlichen Vorstandsmitglieder 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.

Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023

Da der Auszahlungsbetrag für die mehrjährige variable Vergütung 2023 aufgrund der vierjährigen Performanceperiode erst zum 31. Dezember 2026 feststeht, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für die im Geschäftsjahr 2023 zugesagte Vergütung abschließend erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2026 informiert werden.



Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020

Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat einen Aufwandshöchstbetrag für die für das Geschäftsjahr zugesagte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder festgelegt. Mit der Beendigung der Performanceperiode der für das Geschäftsjahr 2020 zugesagten mehrjährigen variablen Vergütung (LTI 2020) zum 31. Dezember 2023 steht fest, dass dieser Höchstbetrag

bei keinem der im Geschäftsjahr 2020 aktiven Vorstandsmitglieder überschritten worden ist. Eine detaillierte Übersicht der Aufwandsbeträge der für das Geschäftsjahr 2020 den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugesagten Vergütung einschließlich der jeweiligen Höchstbeträge ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

T186 MAXIMALVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020

in Tsd. €	Carsten Spohr, Vorstandsvorsitzender Vorsitzender seit 01.05.2014; Vorstand seit 01.01.2011		Christina Foerster Vorstand seit 01.01.2020		Harry Hohmeister Vorstand seit 01.01.2013		Detlef Kayser Vorstand seit 01.01.2019		Michael Niggemann Vorstand seit 01.01.2020		Thorsten Dirks Vorstand bis 30.06.2020 ³⁾		Ulrik Svensson Vorstand bis 30.04.2020	
	2020	2020 (Max.)	2020	2020 (Max.)	2020	2020 (Max.)	2020	2020 (Max.)	2020	2020 (Max.)	2020	2020 (Max.)	2020	2020 (Max.)
Feste Vergütung														
Grundvergütung ¹⁾	1.471	1.634	774	860	774	860	774	860	774	860	387	430	272	287
Nebenleistungen	19	19	1	1	15	15	6	6	1	1	11	11	5	5
Summe	1.490	1.653	775	861	789	875	780	866	775	861	398	441	277	292
Variable Vergütung														
Einjährige variable Vergütung 2020 ²⁾	-	2.280	-	1.200	-	1.200	-	1.200	-	1.200	-	-	51	400
Mehrjährige variable Vergütung (LTI 2020)	321	4.180	169	2.200	169	2.200	169	2.200	169	2.200	-	-	56	733
Summe	321	6.460	169	3.400	169	3.400	169	3.400	169	3.400	0	0	107	1.133
Versorgungsaufwand	925	925	450	450	483	483	460	460	450	450	251	251	160	160
Gesamtvergütung	2.736	9.038	1.394	4.711	1.441	4.758	1.409	4.726	1.394	4.711	649	692	544	1.585
Maximalvergütung gem. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG		9.500		5.000		5.000		5.000		5.000		2.500		1.667

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

²⁾ Unter Berücksichtigung des Verzichts auf die Ansprüche aus der einjährigen variablen Vergütung 2020 aufgrund der Corona-Krise.

³⁾ Herr Dirks hat gemäß Ausscheidensvereinbarung keinen Anspruch auf variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020.

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Die Leistungskriterien für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung sind abgeleitet aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens. Sie zielen auf eine Steigerung der Profitabilität, die gleichzeitig Wachstumsanreize setzt, und berücksichtigen die Bedeutung der Liquiditätssteuerung (inkl. Investitionstätigkeit) sowie eines optimalen Kapitaleinsatzes. Aus diesem Grund bilden das Adjusted EBIT, der Adjusted Free Cashflow sowie der Adjusted ROCE als die maßgeblichen Steuerungsgrößen der Lufthansa Group die wesentlichen Leistungskriterien der variablen Vergütung. 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.

Auf der Basis des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 die Ziel-, Schwellen- und Maximalwerte der finanziellen Ziele und der im Rahmen der Nachhaltigkeitsziele ausgewählten Schwerpunktthemen für die variable Vergütung festgelegt. Der Aufsichtsrat hat dabei darauf geachtet, dass die Zielsetzungen anspruchsvoll und ambitioniert sind.

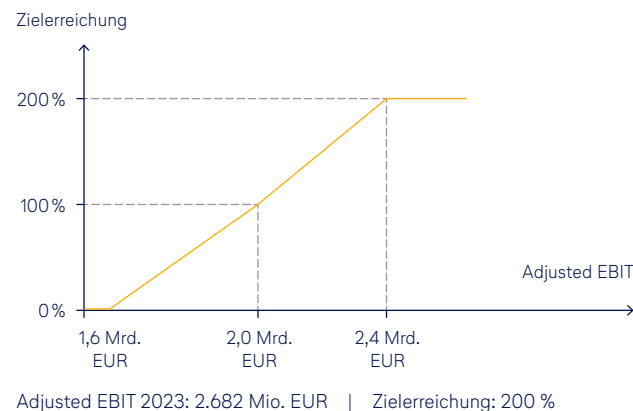
Sowohl im Jahresbonus als auch in der mehrjährigen variablen Vergütung liegt die mögliche Bandbreite der Zielerreichung sowohl für die einzelnen finanziellen Ziele als auch die Nachhaltigkeitsziele zwischen 0 % und 200 %.

Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus 2023)

Die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 orientiert sich zu 80 % an finanziellen Zielen und zu 20 % an Gesamt- und individuellen Geschäfts- und Nachhaltigkeitszielen.

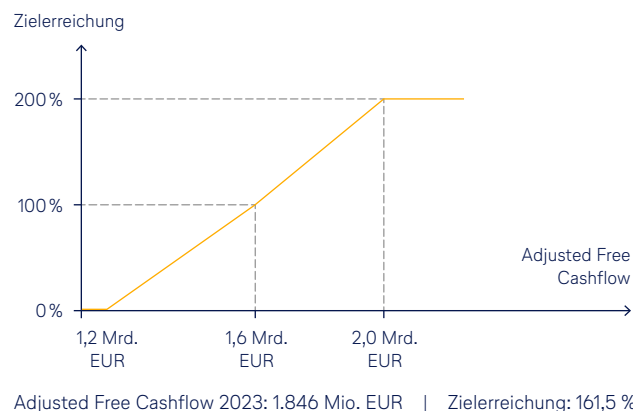
Im Sinne einer wertorientierten Unternehmenssteuerung wird mit dem Adjusted EBIT und dem Adjusted Free Cashflow, die mit jeweils 40 % in die Zielerreichung eingehen, bei den finanziellen Zielen auf die wesentlichen Steuerungsgrößen des Konzerns abgestellt. Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat als Schwerpunkte für die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele in der einjährigen variablen Vergütung wie in den Vorjahren die Ziele „Kunde“ und „Mitarbeiter“ festgelegt und damit die Interessen der wesentlichen Stakeholder berücksichtigt.

G30 JAHRESBONUS 2023: ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG ADJUSTED EBIT



Die Zielwerte für die finanziellen Ziele werden vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der mittelfristigen Finanzplanung des Konzerns für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt. Der Zielwert für das Adjusted EBIT lag im Geschäftsjahr 2023 bei 2,0 Mrd. EUR. Für den Parameter Adjusted Free Cashflow lag der Zielwert bei 1,6 Mrd. EUR. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die Zielwerte sowie die Zielerreichung für die finanziellen Ziele ist in den Grafiken dargestellt.

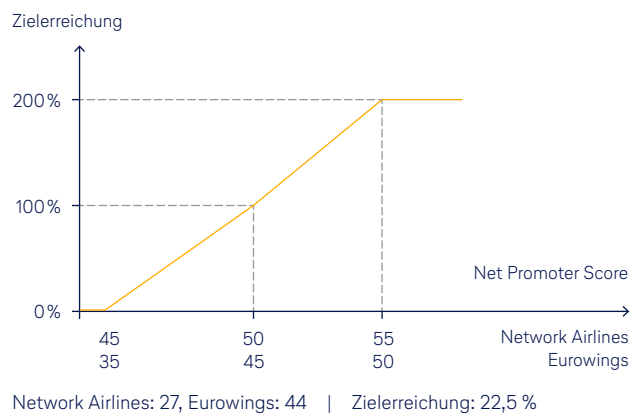
G31 JAHRESBONUS 2023: ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG ADJUSTED FREE CASHFLOW



Insgesamt ergibt sich für die finanziellen Ziele in der einjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 eine Zielerreichung von 180,75 %.

Für den Nachhaltigkeitsparameter „Kunde“ wird der Net Promoter Score¹⁾ (→ **zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, S. 73 ff.**), also die Weiterempfehlungsrate der Kundinnen und Kunden, 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. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

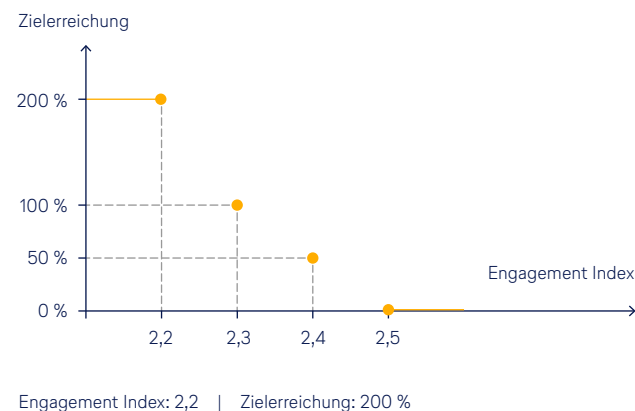
G32 JAHRESBONUS 2023: NACHHALTIGKEITZIEL „KUNDE“



Für den Parameter „Mitarbeiter“ wird der sogenannte Engagement Index betrachtet (→ **zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, S. 73 ff.**), der die Verbundenheit von Mitarbeitern 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.

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

G33 JAHRESBONUS 2023: NACHHALTIGKEITZIEL „MITARBEITER“



Die Ziele „Kunde“ und „Mitarbeiter“ gehen jeweils mit 10 % in den Jahresbonus 2023 ein. Die konkreten Zielerreichungen für die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele für das Geschäftsjahr 2023 können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

T187 JAHRESBONUS 2023: ZIELERREICHUNG GESCHÄFTS- UND NACHHALTIGKEITZIELE

	Gewichtung in %	100 %-Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung in %
Kunde (NPS)	10			22,50
Network Airlines (3/4)		50	27	0,00
Eurowings (1/4)		45	44	90,00
Mitarbeiter (Engagement Index)	10	2,3	2,2	200,00
Gesamt	20			111,25

Insgesamt ergibt sich damit für den Jahresbonus 2023 aus der gewichteten Zielerreichung der finanziellen Ziele und der Nachhaltigkeitsziele eine Zielerreichung von 166,85 %.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, beim Jahresbonus im Rahmen der Bewertung 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 Gesamtvorstand, um der kollektiven Verantwortung der Vorstandsmitglieder als Organ Rechnung zu tragen. Nach Ablauf des Geschäftsjahres werden diese von Präsidium und Aufsichtsrat bewertet.

Präsidium und Aufsichtsrat haben am Ende des Geschäftsjahres 2023 die Erreichung der individuellen Ziele bewertet. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die vorab festgelegten individuellen und kollektiven Ziele für das Geschäftsjahr 2023 und deren Beurteilung für die Festlegung des individuellen Leistungsfaktors für den Jahresbonus 2023.

T188 JAHRESBONUS 2023: INDIVIDUELLER LEISTUNGSFAKTOR

Ziele 2023	Beurteilung
Sicherstellung operationeller Stabilität	Flugbetrieb, insbesondere Pünktlichkeit und Regelmäßigkeit, im Vergleich zum Vorjahr deutlich stabilisiert
Forcierung des Premiumanspruchs	Implementierung organisatorischer Maßnahmen und Definition einer klaren „Roadmap to Premium“
Stärkung der Führungs- und Unternehmenskultur	Gruppenweites Kulturprogramm implementiert
Internationalisierung: Weiterentwicklung in Bezug auf relevante Absatz- und Arbeitsmärkte sowie Konsolidierungs- und Partnerschaftsoptionen	Einleitung & Umsetzung diverser M&A-Transaktionen, z.B. LSG Group, Lufthansa AirPlus Servicekarten GmbH, ITA Airways
Operationalisierung der Unternehmensstrategie, insbesondere in den Bereichen – Kunde: Gestaltung eines digitalen Premium-Reiseerlebnisses – Digitalisierung: Ausschöpfung kundenbezogener Innovations- und Digitalisierungspotenziale – ESG-Maßnahmen – Profitabilität: Sicherung der Investitions- und Wettbewerbsfähigkeit bei effizienter Kapitalallokation – Human Resources: Stärkung der Arbeitgeberattraktivität	Ausbau der digitalen Self-Services; Fortführung der Flottenmodernisierung und Ausbau der Marktposition bei Sustainable Aviation Fuels; Stärkung der Bilanz (u.a. Reduktion der Nettokreditverschuldung); Ergebnis des Engagement Index auf Bestniveau der Vorkrisenzeit und Verbesserung des Rankings in Bezug auf Arbeitgeberattraktivität

Unter Berücksichtigung der kollektiven Leistung sowie der individuellen Wertbeiträge der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 für alle Vorstandsmitglieder einen individuellen Leistungsfaktor in Höhe von 1,05 festgelegt. Für jedes Vorstandsmitglied erfolgte dann eine Multiplikation des Leistungsfaktors mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen Zielen sowie den Geschäfts- und Nachhaltigkeitszielen.

Die Gesamtzielerreichung und der sich daraus ergebende Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus 2023 sind in der nachfolgenden Tabelle individuell für die Mitglieder des Vorstands dargestellt.

T189 GESAMTZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRÄGE JAHRESBONUS 2023 in Tsd. €

Vorstand	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung in %	Individueller Leistungsfaktor	Auszahlungs- betrag
Carsten Spohr	1.320	166,85	1,05	2.313
Christina Foerster	600	166,85	1,05	1.051
Harry Hohmeister	600	166,85	1,05	1.051
Detlef Kayser	600	166,85	1,05	1.051
Michael Niggemann	600	166,85	1,05	1.051
Remco Steenbergen	780	166,85	1,05	1.367

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 Aktionärinnen und Aktionäre hergestellt.



Die mehrjährige variable Vergütung umfasst aktuell noch laufende Programme aus mehreren Geschäftsjahren, deren Zusage auf dem vor dem 1. Januar 2023 geltenden Vergütungssystemen beruht. Hierzu gehört insbesondere die im Geschäftsjahr 2020 zugesagte mehrjährige variable Vergütung (LTI 2020), deren vierjährige Programmlaufzeit zum 31. Dezember 2023 abgelaufen ist. Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über die aktuell laufenden LTI-Programme für die Mitglieder des Vorstands einschließlich der jeweils vom Aufsichtsrat festgelegten Leistungskriterien.

G34 LAUFENDE LTI-PROGRAMME ZUM 31. DEZEMBER 2023

Geschäftsjahr	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
LTI 2020								
Leistungskriterien (0% - 200% Zielerreichung)	<ul style="list-style-type: none"> - Relativer TSR zum DAX (42,5%) - Adjusted ROCE (Ø 4 Jahre; 42,5%) - Reduktion der spezifischen CO₂-Emissionen pro geflogenem Passagierkilometer (15%) 		1. Januar 2020				31. Dezember 2023	← Performanceperiode
LTI 2021								
Leistungskriterien (0% - 200% Zielerreichung)	<ul style="list-style-type: none"> - Beendigung der Stabilisierungsmaßnahmen¹⁾ (42,5%) - Kumuliertes Adjusted EBIT 2022 - 2024¹⁾ (42,5%) Bedingung: Adjusted EBIT 2021 > Adjusted EBIT 2020 - Reduktion der spezifischen CO₂-Emissionen pro geflogenem Passagierkilometer (15%) 		1. Januar 2021				31. Dezember 2024	
LTI 2022								
Leistungskriterien (0% - 200% Zielerreichung)	<ul style="list-style-type: none"> - Relativer TSR zum DAX (42,5%) - Adjusted ROCE (Ø 4 Jahre; 42,5%) - Reduktion der CO₂-Intensität in Gramm CO₂ pro Revenue Tonne Kilometer (15%) 		1. Januar 2022				31. Dezember 2025	
LTI 2023								
Leistungskriterien (0% - 200% Zielerreichung)	<ul style="list-style-type: none"> - Relativer TSR zu NYSE Arca Global Airlines Index (30%) - Adjusted ROCE (50%) - Reduktion der CO₂-Intensität in Gramm CO₂ pro Revenue Tonne Kilometer (20%) 		1. Januar 2023				31. Dezember 2026	

¹⁾ Vom durch die Hauptversammlung 2020 gebilligten Vergütungssystem abweichende Leistungskriterien, siehe dazu auch die Begründung im Vergütungsbericht 2022, S. 281 f.

Zusage mehrjährige variable Vergütung 2023 (LTI 2023)

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 2023 liegt der Durchschnittskurs bei 9,55 EUR. Die Anzahl der im Berichtsjahr im Rahmen des LTI 2023 den einzelnen Vorstandsmitgliedern bedingt zugeteilten virtuellen Aktien ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

T190 BEDINGT ZUGETEILTE AKTIEN LTI 2023 – ZUTEILUNGSKURS: 9,55 €

Vorstand	Zielbetrag in Tsd. €	Anzahl bedingt zugeleiteter Aktien
Carsten Spohr	2.420	253.403
Christina Foerster	1.100	115.183
Harry Hohmeister	1.100	115.183
Detlef Kayser	1.100	115.183
Michael Niggemann	1.100	115.183
Remco Steenbergen ¹⁾	-	-

¹⁾ Entsprechend der im Februar 2024 mit Remco Steenbergen aufgrund seines Ausscheidens aus dem Vorstand getroffenen Aufhebungsvereinbarung entfallen die Ansprüche von Remco Steenbergen auf den LTI 2023.

Die finale Anzahl der virtuellen Aktien zum Ende der vierjährigen Performanceperiode ist abhängig von der Erreichung der finanziellen Erfolgsziele Adjusted ROCE (50 %) und relativer Total Shareholder Return (30 %) sowie der strategischen und Nachhaltigkeitsziele (20 %).

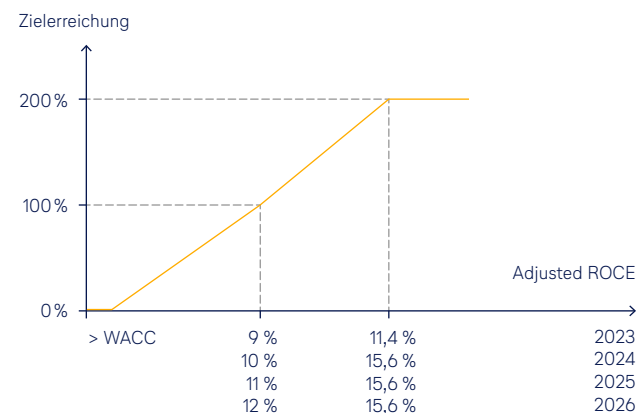
Als Schwerpunkt für die strategischen und Nachhaltigkeitsziele im LTI 2023 hat der Aufsichtsrat den Parameter „Umwelt“ festgelegt. Damit wird langfristig das umweltpolitische Ziel einer Reduktion der CO₂-Emissionen incentiviert.

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

Anhand der festgelegten Zielerreichungskurve ermittelt der Aufsichtsrat für jedes Jahr auf der Grundlage der Ist-Werte den Grad der Zielerreichung. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Die Gesamtzielerreichung ergibt sich nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode als Durchschnitt der ermittelten Zielerreichungen der einzelnen Jahre. Die für den LTI 2023 festgelegten Zielwerte sind in der nachfolgenden Grafik dargestellt.

G35 LTI 2023: ZIEL ADJUSTED ROCE



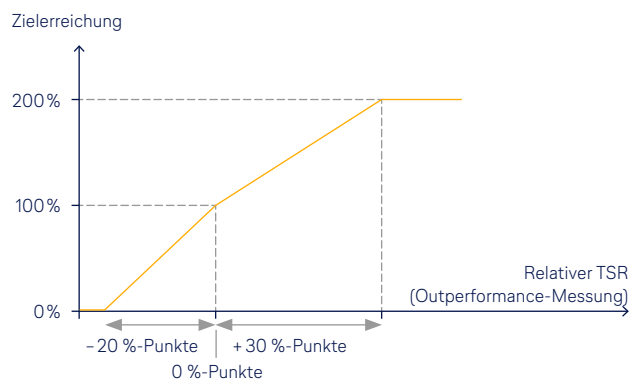
Der jeweils in den Geschäftsjahren der vierjährigen Performanceperiode tatsächlich erzielte Adjusted ROCE sowie die daraus resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres nach Ablauf der Performanceperiode veröffentlicht.

Die Ermittlung der relativen TSR-Performance für den LTI 2023 erfolgt nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode durch Gegenüberstellung der Aktienrendite der Deutschen Lufthansa AG mit der Aktienrendite des NYSE Arca Global Airlines Index. Für die Ermittlung der TSR-Performance wird der durchschnittliche Aktienkurs für die Deutsche Lufthansa AG 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 NYSE Arca Global Airlines Index erfolgt die Berechnung der TSR-Performance entsprechend analog. Der relative TSR berechnet sich sodann als Differenz aus der TSR-Performance der Deutschen Lufthansa Aktiengesellschaft und der TSR-Performance des NYSE Arca Global Airlines Index in Prozentpunkten (Outperformance).

Auf dieser Grundlage wird anhand der festgelegten Zielerreichungskurve nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode der Grad der Zielerreichung ermittelt. Die Gestaltung der Zielerreichungskurve bezieht die marktübliche Ausgestaltung von aktienbasierten Vergütungskomponenten im europäischen Markt mit ein. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der TSR der Deutschen Lufthansa AG dem TSR des Vergleichsindex entspricht. Beträgt der relative TSR – 20 Prozentpunkte oder weniger, beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Zielerreichung beträgt 200 %, wenn der relative TSR 30 Prozentpunkte oder mehr beträgt. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

G36 LTI 2023: ZIEL RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN

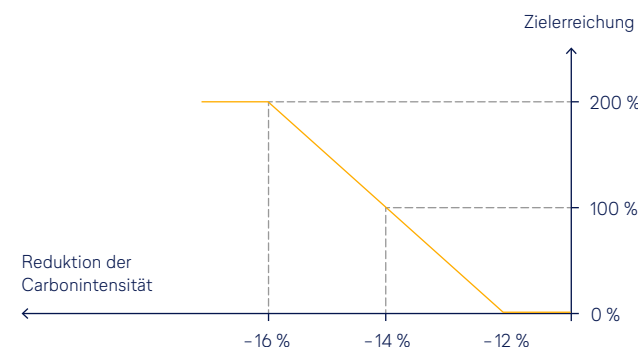
Total Shareholder Return der Lufthansa Aktie im Vergleich zum NYSE Arca Global Airlines Index



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 CO₂-Emissionen an den international und branchenübergreifend anerkannten „Science Based Targets“ (SBT), die 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 CO₂-Emissionen in Gramm pro verkauftem Tonnenkilometer. Das Reduktionsziel im Rahmen des LTI 2023 ist abgeleitet aus dem langfristigen Ziel einer Reduktion der spezifischen CO₂-Emissionen um 30,6 % bis zum Jahr 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (→ **zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, S. 73 ff.**). Der Zielwert im Rahmen des LTI 2023 liegt bei einer Reduktion der CO₂-Intensität um 14 Prozentpunkte bis zum Ende der Performanceperiode am 31. Dezember 2026. Die Eckpunkte der möglichen Bandbreite sind durch einen Abweichungswert von +/- 2 Prozentpunkten des Zielwerts definiert. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

G37 LTI 2023: NACHHALTIGKEITSZIEL „UMWELT“

Reduktion der CO₂-Intensität im Vergleich zum Basisjahr 2019



Zur Ermittlung der Zielerreichung wird am Ende der vierjährigen Performanceperiode die Zielerreichung zur Reduktion der spezifischen CO₂-Emissionen festgestellt. Diese geht mit 20 % in die Gesamtzielerreichung des LTI 2023 am Ende der Performanceperiode ein.

Nach Ablauf der Performanceperiode wird die Anzahl der bedingt zugeteilten virtuellen Aktien mit der Gesamtzielerreichung, die sich aus der gewichteten Zielerreichung der finanziellen Ziele und der Nachhaltigkeitsziele ergibt, multipliziert, um die finale Anzahl an virtuellen Aktien zu ermitteln. Zu Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird die finale Anzahl an virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der Lufthansa Aktie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Ablauf der Performanceperiode zuzüglich während der Performanceperiode gezahlter Dividenden multipliziert. Die Auszahlung erfolgt in der Regel in bar.

Mehrfürige variable Vergütung 2020 (LTI 2020)

Die Zusage der mehrjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 (LTI 2020) erfolgte ebenfalls aktienbasiert. So erhielten die Vorstandsmitglieder zu Beginn der Performanceperiode eine Anzahl virtueller Aktien in Höhe des vertraglich zugesagten Zielbetrags. Die Umrechnung in virtuelle Aktien erfolgt dabei – analog zum LTI 2023 – auf der Basis des Durchschnittskurses der Lufthansa Aktie während der ersten 60 Handelstage nach Beginn der vierjährigen Performanceperiode. Für den LTI 2020 lag der um die Effekte aus der Kapitalerhöhung im Geschäftsjahr 2021 adjustierte Durchschnittskurs bei 9,48 EUR.

Die finale Anzahl der virtuellen Aktien im LTI 2020 ist abhängig von der Erreichung der finanziellen Erfolgsziele Adjusted ROCE (42,5 %) und relativer Total Shareholder Return im Vergleich zu den Unternehmen des DAX (42,5 %) sowie der strategischen- und Nachhaltigkeitsziele (15 %). Siehe dazu die detaillierten Ausführungen im Vergütungsbericht 2020 (☞ **Geschäftsbericht 2020, S. 256 ff.**).

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 2020 bei 7 %. Die Eckpunkte der möglichen Bandbreite waren durch einen Abweichungswert von +/- 3 Prozentpunkten des Zielwerts definiert. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Für die Ermittlung der TSR-Performance 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 im Rahmen des LTI 2020 die Unternehmen des DAX herangezogen, die sowohl zu 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.

Die Zielerreichung für die finanziellen Ziele im Rahmen des LTI 2020 ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

T191 LTI 2020: FINANZIELLE ZIELE – ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG

	Zielsetzung			Zielerreichung	
	0 %	100 %	200 %	in %	
Adjusted ROCE (Ø 2020–2023)	4 %	7 %	10 %	-0,92 %	0 %
Relativer TSR im Vergleich zum DAX	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil	8. Perzentil	0 %
Gesamt					0 %

Als Nachhaltigkeitsziel für den LTI 2020 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 (☞ **zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, S. 73 ff.**), berücksichtigt, die eine Verbesserung des spezifischen Treibstoffverbrauchs um 1,5 % pro Jahr und damit eine Verbesserung der spezifischen CO₂-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. Im Rahmen des LTI 2020 werden dabei neben den Emissionswerten der eigenen Flotte auch die Emissionswerte von Wet-Lease-Flügen einbezogen.

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 2020 sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Auf dieser Basis ergibt sich eine Gesamtzielerreichung für den Parameter „Umwelt“ in Höhe von 127,67 %.

T192 ZIELERREICHUNG NACHHALTIGKEITSZIEL IM LTI 2020

Jährliche Reduktion der CO₂-Emissionen

Jahr der Performanceperiode	Reduktion der CO ₂ -Emissionen im Vergleich zum Vorjahr	Zielerreichung	Gewichtung
2020	+13,76 %	0,00 %	1/4
2021	-3,14 %	200,00 %	1/4
2022	-11,41 %	200,00 %	1/4
2023	-1,66 %	110,67 %	1/4
Gesamt		127,67 %	

Insgesamt ergibt sich damit für die mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 eine Zielerreichung von 19,15 %.

Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem LTI 2020 wird sodann zunächst die Anzahl der bedingt zugeteilten virtuellen Aktien mit der Gesamtzielerreichung, die sich aus der gewichteten Zielerreichung der finanziellen Ziele und der Nachhaltigkeitsziele ergibt, multipliziert, um die finale Anzahl an virtuellen Aktien zu ermitteln. Die finale Anzahl an virtuellen Aktien wird im Anschluss mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der Lufthansa Aktie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Ablauf der Performanceperiode multipliziert. Dieser liegt für den LTI 2020 bei 7,61 EUR. Die Berechnung der individuellen Auszahlungsbeträge für die anspruchsberechtigten Mitglieder des Vorstands ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

T193 AUSZAHLUNGSBETRÄGE AUS DEM LTI 2020 – GESAMTZIELERREICHUNG 19,15 %

Vorstand	Zielvergütung in Tsd. €	Anzahl bedingt zugeteilter Aktien (Start-Kurs: 9,48 € ¹⁾)	Finale Anzahl virtueller Aktien	Auszahlungsbetrag in Tsd. € (End-Kurs: 7,61 €)
Carsten Spohr	2.090	220.464	42.219	321
Christina Foerster	1.100	116.034	22.220	169
Harry Hohmeister	1.100	116.034	22.220	169
Detlef Kayser	1.100	116.034	22.220	169
Michael Niggemann	1.100	116.034	22.220	169
Ulrik Svensson (bis 30.04.2020)	367	38.678	7.407	56

¹⁾ Adjustiert um die Effekte aus der Kapitalerhöhung im Geschäftsjahr 2021.

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 2023 ist von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten beziehungsweise zurückzufordern, durch den Aufsichtsrat kein Gebrauch gemacht worden.

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 aktuellen Vorstandsmitgliedern zu erwerbende Mindestanzahl an Lufthansa Aktien wurde 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 für die aktuellen Vorstandsmitglieder um den entsprechenden Zeitraum.

T194 AKTIENBESITZ DER AKTUELLEN VORSTANDSMITGLIEDER

	gemäß SOG zu haltende Lufthansa Aktien	Aktienbestand am 31.12.2023
Carsten Spohr	180.596 ¹⁾	321.950
Christina Foerster	56.126	38.408
Harry Hohmeister	41.044	152.096
Detlef Kayser	41.044	44.640
Michael Niggemann	56.126	100.000
Remco Steenbergen	128.847 ¹⁾	130.000

¹⁾ Jeweils unter Berücksichtigung der Anpassung der Höhe der Grundvergütung zum 1. Januar 2023.

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. Während der Dauer des Anstellungsverhältnisses wird jedem Vorstandsmitglied jährlich ein fester Betrag auf dem persönlichen Versorgungskonto gutgeschrieben – für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Spohr seit dem 1. Januar 2023 in Höhe von 990 Tsd. EUR, für den Finanzvorstand Herrn Steenbergen seit dem 1. Januar 2023 in Höhe von 585 Tsd. EUR beziehungsweise in Höhe von 450 Tsd. EUR für ein ordentliches Vorstandsmitglied.

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

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

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

Die Auszahlung des Versorgungsguthabens erfolgt grundsätzlich in zehn Raten. Auf Antrag des Vorstands oder von dessen Hinterbliebenen ist mit Zustimmung des Unternehmens auch eine Auszahlung als Einmalkapital oder in weniger als zehn Teilbeträgen möglich. Für die bis zum 31. Dezember 2018 aufgebauten Versorgungsguthaben von Carsten Spohr und Harry Hohmeister ist darüber hinaus ebenfalls auf Antrag und mit Zustimmung der Gesellschaft eine Verrentung 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 2023

Der Gesamtbetrag für die im Geschäftsjahr 2023 von den aktiven Vorstandsmitgliedern erworbenen Pensionsanwartschaften von 3,3 Mio. EUR (Vorjahr: 3,0 Mio. EUR) nach HGB beziehungsweise 3,4 Mio. EUR (Vorjahr: 3,2 Mio. EUR) nach IFRS wurde im Personalaufwand (Dienstzeitaufwand) berücksichtigt. Es ergeben sich folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Barwerte von Pensionsanwartschaften:

T195 PENSIONSANWARTSCHAFTEN NACH HGB UND IFRS

in Tsd. €	HGB		HGB		IFRS		IFRS	
	Dienstzeitaufwand		Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtungen		Dienstzeitaufwand		Leistungsorientierte Verpflichtungen (DBO)	
	2023	2022	31.12.2023	31.12.2022	2023	2022	31.12.2023	31.12.2022
Carsten Spohr	958	810	10.493	8.730	996	865	10.490	8.728
Christina Foerster	426	427	2.060	1.411	457	459	2.053	1.398
Harry Hohmeister	442	435	4.887	4.018	450	451	4.887	4.017
Detlef Kayser	436	431	2.680	1.983	451	453	2.680	1.982
Michael Niggemann	430	433	2.111	1.457	461	464	2.100	1.438
Remco Steenbergen	589	450	1.635	909	601	482	1.634	907
Summe	3.281	2.986	23.866	18.508	3.416	3.174	23.844	18.470

Im Geschäftsjahr 2023 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“). Nach geltender Rechtsauffassung in Bezug auf die 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“). Diese Sichtweise ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung, bei der sich Performance und Vergütung des betreffenden Berichtsjahres gegenüberstehen. Vor diesem Hintergrund kommt analog zum Vorjahr im vorliegenden Bericht die erdienungsorientierte Sichtweise des Gewährungsbegriffs nach § 162 AktG zur Anwendung.

In den nachfolgenden Tabellen werden daher die Auszahlungsbeträge aus dem Jahresbonus 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.

Im folgenden Abschnitt ist die jedem einzelnen aktiven und früheren Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG individuell dargestellt.

Zu den im Geschäftsjahr in diesem Sinne gewährten variablen Vergütungsbestandteilen gehört neben dem Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2023 die Auszahlung aus dem LTI 2020.

Im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands

In Tabelle T196 sind die den aktiven Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 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.

T196 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG – IM GESCHÄFTSJAHRE 2023 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			
	2023	2023 ¹⁾	2022	2022 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾	2022	2022 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾	2022	2022 ¹⁾
Feste Vergütung												
Festvergütung	1.892	41,3 %	1.634	38,5 %	860	40,6 %	860	44,6 %	860	40,4 %	860	38,1 %
Nebenleistungen	51	1,1 %	38	0,9 %	39	1,8 %	27	1,4 %	47	2,2 %	34	1,5 %
Summe	1.943	42,5 %	1.672	39,4 %	899	42,4 %	887	46,0 %	907	42,6 %	894	39,6 %
Variable Vergütung												
Einjährige variable Vergütung	2.313	50,5 %	2.280	53,8 %	1.051	49,6 %	1.042	54,0 %	1.051	49,4 %	1.200	53,1 %
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2020 (2019)	321	7,0 %	199	4,7 %	169	8,0 %	-	-	169	7,9 %	104	4,6 %
Optionsprogramm LH Performance 2018	-	-	90	2,1 %	-	-	-	-	-	-	60	2,7 %
Summe	2.634	57,5 %	2.569	60,6 %	1.220	57,6 %	1.042	54,0 %	1.220	57,4 %	1.364	60,4 %
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	4.577	100,0 %	4.241	100,0 %	2.119	100,0 %	1.929	100,0 %	2.127	100,0 %	2.258	100,0 %
Versorgungsaufwand	996	-	865	-	457	-	459	-	450	-	451	-
Gesamtvergütung	5.573	-	5.106	-	2.576	-	2.388	-	2.577	-	2.709	-

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

T196 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG – IM GESCHÄFTSJAHR 2023 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			
	2023	2023 ¹⁾	2022	2022 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾	2022	2022 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾	2022	2022 ¹⁾
Feste Vergütung												
Festvergütung	860	40,6 %	860	42,3 %	860	40,6 %	860	42,2 %	1.118	31,7 %	860	27,8 %
Nebenleistungen	37	1,7 %	26	1,3 %	38	1,8 %	32	1,6 %	63	1,8 %	61	2,0 %
Summe	897	42,4 %	886	43,6 %	898	42,4 %	892	43,7 %	1.181	33,5 %	921	29,7 %
Variable Vergütung												
Einjährige variable Vergütung	1.051	49,6 %	1.042	51,3 %	1.051	49,6 %	1.147	56,3 %	1.367	38,8 %	1.200	38,8 %
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2020 (2019)	169	8,0 %	104	5,1 %	169	8,0 %	-	-	-	-	-	-
Optionsprogramm LH Performance 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	1.220	57,6 %	1.146	56,4 %	1.220	57,6 %	1.147	56,3 %	1.367	38,8 %	1.200	38,8 %
Sonstiges ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	975	27,7 %	975	31,5 %
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	2.117	100,0 %	2.032	100,0 %	2.118	100,0 %	2.039	100,0 %	3.523	100,0 %	3.096	100,0 %
Versorgungsaufwand	451	-	453	-	461	-	464	-	601	-	482	-
Gesamtvergütung	2.568	-	2.485	-	2.579	-	2.503	-	4.124	-	3.578	-

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

²⁾ Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Remco Steenberg einen einmaligen Ausgleich in Höhe von 2.925.000 EUR brutto zugesagt. Die Ausgleichszahlung erfolgt in drei Raten zu jeweils 975 Tsd. EUR in den Jahren 2021, 2022 und 2023 und wird in den jeweiligen Geschäftsjahren nicht auf die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG angerechnet.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2023 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten noch sind sie ihnen zugesagt worden.

Frühere Mitglieder des Vorstands

Tabelle T197 zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Entsprechend § 162 Abs. 5 AktG erfolgen dabei keine personenbezogenen Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2013 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

T197 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG – FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

in Tsd. €	Feste und variable Vergütung		Pensionen		Gesamt
	Nebenleistungen	LTI 2020	Rente	Kapitalzahlung	
Thorsten Dirks Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020	-	-	-	1.663	1.663
Ulrik Svensson Mitglied des Vorstands bis 30. April 2020	1	56	-	-	57
Bettina Volkens Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2019	2	-	-	3.491	3.493
Karl Ulrich Garnadt Mitglied des Vorstands bis 30. April 2017	2	-	-	116	118

Insgesamt beliefen sich die laufenden Zahlungen und sonstigen Bezüge an ehemalige Vorstandsmitglieder (inklusive der in Tabelle T197 individuell ausgewiesenen Bezüge) und ihre Hinterbliebenen im Berichtsjahr auf 9,2 Mio. EUR (Vorjahr: 5,7 Mio. EUR). Darin enthalten sind unter anderem geldwerte Leistungen und Beförderungsvergünstigungen. Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionsverpflichtungen in Höhe von 49,7 Mio. EUR (Vorjahr: 51,3 Mio. EUR).

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Die seit dem 1. Januar 2023 geltende Regelung für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats basiert auf einem Beschluss der Hauptversammlung vom 9. Mai 2023. Die Vergütung ist weiterhin als reine Festvergütung ausgestaltet, wobei das bisher für die Teilnahme an einer Präsenzsitzung gezahlte Sitzungsgeld seit dem 1. Januar 2023 entfällt. Die Aufsichtsratsvergütung trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. So werden der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzes und des stellvertretenden

Vorsitzes des Aufsichtsrats sowie die Mitgliedschaft und der Vorsitz in 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. Die ordentliche Hauptversammlung hat am 9. Mai 2023 mit 98,27 % der Stimmen der Änderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 14 der Satzung in der neuen Fassung zugestimmt und das der Aufsichtsratsvergütung zugrunde liegende angepasste System gebilligt und bestätigt.

Gemäß § 14 Abs. 1 der Satzung erhalten die ordentlichen Mitglieder des Aufsichtsrats für jedes Geschäftsjahr eine Vergütung in Höhe von 100 Tsd. EUR. Der Vorsitzende erhält 300 Tsd. EUR, der stellvertretende Vorsitzende 150 Tsd. EUR. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses beziehungsweise des Präsidiums erhält zusätzlich 100 Tsd. EUR, sonstige Mitglieder des Prüfungsausschusses beziehungsweise des Präsidiums erhalten zusätzlich 50 Tsd. EUR. Vorsitzende anderer Ausschüsse erhalten zusätzlich 50 Tsd. EUR, sonstige Mitglieder anderer Ausschüsse erhalten zusätzlich 25 Tsd. EUR. Vergütungen für Ausschusstätigkeiten stehen unter dem Vorbehalt, dass der Ausschuss im Geschäftsjahr mindestens einmal getagt hat. Die zusätzliche Vergütung für die Ausschusstätigkeit ist dabei auf maximal zwei Ausschussvergütungen begrenzt, wobei in diesem Fall die beiden betragsmäßig höchsten Ausschussvergütungen berücksichtigt werden.

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 fällig. Für das Geschäftsjahr 2023 erfolgte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung im Januar 2024.

Im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung (Festvergütung sowie Vergütung für die Ausschusstätigkeit) beläuft sich insgesamt auf 2.965 Tsd. EUR (Vorjahr: 2.229 Tsd. EUR).

Tabelle T198 zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallenden Beträge. Bei der Festvergütung sowie der Vergütung für die Ausschusstätigkeit handelt es sich um für das jeweilige Geschäftsjahr geschuldete Vergütungen, da diese mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig werden.



T198 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG – MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	2023 ¹⁾					2022 ²⁾						
	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		AR-Vergütung gesamt	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		AR-Vergütung gesamt
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Karl-Ludwig Kley	300	80,0	75	20,0	375	240	78,7	60	19,7	5,0	1,6	305
Christine Behle	150	86,2	24	13,8	174	120	84,2	20	14,0	2,5	1,8	143
Alexander Behrens (bis 28.07.2023)	57	67,1	28	32,9	85	80	70,2	30	26,3	4,0	3,5	114
Tim Busse (seit 29.07.2023)	43	100,0	-	0,0	43	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Jörg Cebulla (bis 28.07.2023)	57	67,1	28	32,9	85	80	69,6	30	26,1	5,0	4,3	115
Erich Clementi	100	66,7	50	33,3	150	80	97,6	-	-	2,0	2,4	82
Thomas Enders	100	57,1	75	42,9	175	80	64,5	40	32,3	4,0	3,2	124
Karl Gernandt (seit 09.05.2023)	65	100,0	-	0,0	65	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Sara Grubisic (seit 29.07.2023)	43	81,1	10	18,9	53	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Christian Hirsch (seit 29.07.2023)	43	68,3	20	31,7	63	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Jamila Jadran (seit 29.07.2023)	43	100,0	-	0,0	43	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Jürgen Jennerke (bis 28.07.2023)	57	100,0	-	0,0	57	80	97,0	-	0,0	2,5	3,0	83
Arne Christian Karstens (seit 29.07.2023)	43	68,3	20	31,7	63	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Michael Kerkloh	100	66,7	50	33,3	150	80	70,2	30	26,3	4,0	3,5	114
Carsten Knobel	100	66,7	50	33,3	150	80	71,4	30	26,8	2,0	1,8	112
Holger Benjamin Koch	100	74,6	34	25,4	134	80	98,2	-	0,0	1,5	1,8	82
Harald Krüger	100	44,4	125	55,6	225	80	48,5	80	48,5	5,0	3,0	165
Marvin Reschinsky (seit 29.07.2023)	43	81,1	10	18,9	53	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Birgit Rohleder	100	100,0	-	0,0	100	80	97,0	-	0,0	2,5	3,0	83
Miriam Sapiro (bis 09.05.2023)	35	100,0	-	0,0	35	80	98,2	-	0,0	1,5	1,8	82
Ilja Schulz (bis 28.07.2023)	57	57,0	43	43,0	100	80	76,9	20	19,2	4,0	3,8	104
Britta Seeger	100	100,0	-	0,0	100	80	99,4	-	0,0	0,5	0,6	81
Birgit Spineux (bis 28.07.2023)	57	100,0	-	0,0	57	80	97,0	-	0,0	2,5	3,0	83
Astrid Stange	100	100,0	-	0,0	100	80	97,6	-	0,0	2,0	2,4	82
Olivia Stelz (bis 28.07.2023)	57	100,0	-	0,0	57	80	97,0	-	0,0	2,5	3,0	83
Angela Titzrath	100	80,0	25	20,0	125	80	98,2	-	0,0	1,5	1,8	82
Klaus Winkler	100	67,6	48	32,4	148	80	69,9	30	26,2	4,5	3,9	115
Gesamt	2.250	75,9	715	24,1	2.965	1.800	80,8	370	16,6	59,0	2,6	2.229

¹⁾ Gemäß § 162 AktG geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023, ausbezahlt im Januar 2024.

²⁾ Gemäß § 162 AktG geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022, ausbezahlt im Januar 2023.

Die Beiträge für die Versicherungsprämie der Mitglieder des Aufsichtsrats im Rahmen der Gruppenunfallversicherung der Deutschen Lufthansa AG beliefen sich auf insgesamt 2 Tsd. EUR (Vorjahr: 3 Tsd. EUR). Darüber hinaus erhielten Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Lufthansa AG, die Aufsichtsratsmandate bei Konzerngesellschaften wahrnehmen, für diese Tätigkeit 13 Tsd. EUR (Vorjahr: 21 Tsd. EUR).

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

Die Tabelle **T199** 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 **T196** und **T198** die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ab.

Die Ertragsentwicklung wird zum einen anhand der Entwicklung von Umsatz und Adjusted EBIT der Lufthansa Group dargestellt. Letzteres ist als wesentliche Steuerungsgröße des Konzerns auch Grundlage der finanziellen Ziele 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 Vollzeitäquivalenzbasis wird auf den Kreis der Mitarbeitenden der deutschen Konzerngesellschaften im Lufthansa Tarifverbund (ohne die Lufthansa CityLine GmbH) abgestellt. Hierbei wird jeweils noch einmal zwischen der Gesamtbelegschaft und den Tarifmitarbeitenden differenziert. Bei der Vergütungsveränderung im Vergleich zum Geschäftsjahr 2022 stehen den Tariferhöhungen in 2023 Struktureffekte aus dem Abgang langjähriger Mitarbeitender bei gleichzeitigem Aufbau von Personalkapazitäten mit Einstiegsvergütungen gegenüber.



T199 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS, DES AUFSICHTSRATS UND DER BELEGSCHAFT SOWIE DER ERTRAGSENTWICKLUNG¹⁾

	2019	2020	Veränderung 19/20	2021	Veränderung 21/20	2022	Veränderung 22/21	2023	Veränderung 23/22
I. Vorstandsvergütung in Tsd. EUR									
Aktive Vorstandsmitglieder									
Carsten Spohr	4.587	2.888	-37,0 %	1.676,0	-42,0 %	4.241	153,0 %	4.577	7,9 %
Christina Foerster (seit 1.1.2020)	-	775	-	904,0	16,6 %	1.929	113,4 %	2.119	9,8 %
Harry Hohmeister	2.711	1.700	-37,3 %	901,0	-47,0 %	2.276	152,6 %	2.127	-6,5 %
Detlef Kayser	872	780	-10,6 %	893,0	14,5 %	2.032	127,5 %	2.117	4,2 %
Michael Niggemann (seit 1.1.2020)	-	775	-	902,0	16,4 %	2.039	126,1 %	2.118	3,9 %
Remco Steenberg (seit 1.1.2021)	-	-	-	1.898,0	-	3.096	63,1 %	3.523	13,8 %
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Thorsten Dirks (bis 30.6.2020)	1.538	709	-53,9 %	-	-100,0 %	60	-	1.663	2.671,7 %
Ulrik Svensson (bis 30.4.2020)	1.718	639	-62,8 %	-	-100,0 %	2.158	-	57	-97,4 %
Bettina Volkens (bis 31.12.2019)	2.715	914	-66,3 %	-	-100,0 %	144	-	3.493	2.325,7 %
Karl Ulrich Garnadt (bis 30.4.2017)	254	-	-100,0 %	1	-	130	12.900,0 %	118	-9,2 %
II. Durchschnittliche Vergütung Belegschaft in EUR									
Gesamtbelegschaft in Deutschland	69.253	59.814	-13,6 %	59.117	-1,2 %	79.780	35,0 %	86.535	8,5 %
Tarifmitarbeitende in Deutschland	63.705	55.939	-12,2 %	55.237	-1,3 %	72.350	31,0 %	78.505	8,5 %
III. Ertragskennziffern in Mio. EUR									
Jahresergebnis Deutsche Lufthansa AG	595	-780	-231,1 %	-2.310	-196,2 %	-2.664	-15,3 %	6.765	353,9 %
Adjusted EBIT	2.026	-5.451	-369,1 %	-1.666	69,4 %	1.509	190,6 %	2.682	-77,7 %
Umsatz	36.424	13.589	-62,7 %	16.811	23,7 %	32.770	94,9 %	35.422	8,1 %

¹⁾ Die Angaben für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie die Belegschaft beruhen auf der im Geschäftsjahr 2023 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung.

T199 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS, DES AUFSICHTSRATS UND DER BELEGSCHAFT SOWIE DER ERTRAGSENTWICKLUNG (Fortsetzung)¹⁾

	2019	2020	Veränderung 19/20	2021	Veränderung 21/20	2022	Veränderung 22/21	2023	Veränderung 23/22
IV. Aufsichtsratsvergütung^{2) 3)} in Tsd. EUR									
Karl-Ludwig Kley	305	265	- 13,1 %	302	13,8 %	305	1,2 %	375	23,0 %
Christine Behle	143	124	- 13,3 %	141	13,7 %	143	1,1 %	174	22,2 %
Alexander Behrens (bis 28.07.2023)	114	97	- 14,9 %	113	16,0 %	114	1,3 %	86	- 24,9 %
Jörg Cebulla (bis 28.07.2023)	114	98	- 14,0 %	113	14,8 %	115	2,2 %	86	- 25,6 %
Erich Clementi (seit 05.05.2020)	-	45	-	81	80,0 %	82	1,2 %	150	82,9 %
Thomas Enders (seit 05.05.2020)	-	57	-	121	112,3 %	124	2,5 %	175	41,1 %
Christian Hirsch (08.05.2018 bis 31.12.2020 & seit 29.07.2023)	80	70	- 12,5 %	-	-	-	-	63	
Jürgen Jennerke (08.12.2020 bis 28.07.2023)	-	5	-	81	1.520,0 %	83	1,9 %	57	- 30,5 %
Michael Kerkloh (seit 02.09.2020)	-	33	-	112	237,9 %	114	2,2 %	150	31,6 %
Carsten Knobel	113	97	- 14,2 %	111	14,4 %	112	0,9 %	150	33,9 %
Holger Benjamin Koch	82	71	- 13,4 %	81	14,1 %	82	0,6 %	134	64,7 %
Harald Krüger (seit 05.05.2020)	-	46	-	142	209,1 %	165	16,0 %	225	36,4 %
Birgit Rohleder	82	71	- 13,4 %	81	14,1 %	83	1,9 %	100	21,2 %
Miriam Sapiro (bis 09.05.2023)	82	70	- 14,6 %	81	15,0 %	82	1,2 %	35	- 56,8 %
Ilja Schulz (bis 28.07.2023)	104	90	- 13,5 %	102	12,8 %	104	2,5 %	100	- 4,0 %
Britta Seeger (seit 04.05.2021)	-	-	-	54	-	81	49,3 %	100	24,2 %
Birgit Spineux (01.01.2021 bis 28.07.2023)	-	-	-	81	-	83	1,9 %	57	- 30,5 %
Astrid Stange (seit 05.05.2020)	-	45	-	81	80,0 %	82	1,2 %	100	22,0 %
Olivia Stelz (bis 28.07.2023)	82	71	- 13,4 %	81	14,1 %	83	1,9 %	57	- 30,5 %
Angela Titzrath (seit 02.09.2020)	-	25	-	81	222,0 %	82	1,2 %	125	53,4 %
Klaus Winkler	82	70	- 14,6 %	113	60,7 %	115	1,8 %	148	29,6 %

¹⁾ Die Angaben für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie die Belegschaft beruhen auf der im Geschäftsjahr 2023 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung.

²⁾ Die Aufsichtsratsvergütung umfasst bis einschließlich Geschäftsjahr 2022 neben der festen Vergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen auch die bis zu diesem Zeitpunkt für eine persönliche Teilnahme an einer Präsenzsitzung gezahlten Sitzungsgelder.

³⁾ Angaben ohne Tim Busse, Karl Gernandt, Sara Grubisic, Jamila Jadran, Arne Christian Karstens und Marvin Reschinsky, da diese erst seit dem Jahr 2023 im Aufsichtsrat sind und daher in den Vorjahren noch keine Aufsichtsratsvergütung erhalten haben.

Für den Aufsichtsrat

Dr. Karl-Ludwig Kley, Vorsitzender

Für den Vorstand

Carsten Spohr, Vorsitzender

