



# 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 2025 gewährte und geschuldete Vergütung sowie über die für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 findet sich in Tabelle **T208**. Weitere detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Deutschen Lufthansa AG sind auf der Website der Gesellschaft dargestellt. <https://investor-relations.lufthansagroup.com/de/corporate-governance.html>

## Rückblick auf das Vergütungsjahr 2025

### Ein Jahr der Transformation für die Lufthansa Group

Das Jahr 2025 war für die Lufthansa Group geprägt durch operative und finanzielle Stabilität und strategische Weiterentwicklung. Geopolitische Krisen und makroökonomische Unsicherheiten prägten die Weltwirtschaft und den internationalen Luftverkehr. Trotz andauernder Verzögerungen bei den Flugzeuglieferungen und zunehmendem Druck auf die Ticketpreise konnte die Lufthansa Group ihre Marktposition festigen und in nahezu allen Segmenten Fortschritte erzielen.

So hat der Vorstand die größte Flottenmodernisierung in der Geschichte der Lufthansa Group weiter konsequent vorangetrieben. Gleichzeitig konnten nicht zuletzt durch die voranschreitende Implementierung des Turnaround-Programms von Lufthansa Airlines signifikante Verbesserungen in der operativen Stabilität erzielt werden. Die Lufthansa Group verzeichnete im Geschäftsjahr 2025 ein solides Umsatzwachstum von 5,4 % und mit einem Adjusted EBIT von 1.960 Mio. EUR eine deutliche Ergebnissteigerung, unter anderem getragen von einer hohen Nachfrage im Passagierverkehr und einer starken Entwicklung im Frachtgeschäft. Mit dem Vollzug der Übernahme einer 41 %-Beteiligung an ITA Airways sowie der Erweiterung internationaler Standorte der Lufthansa Technik wurde die Internationalisierung des Unternehmens fortgesetzt.

### Anpassung am Vergütungssystem für den Vorstand ab dem Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat hatte in seiner Sitzung im Dezember 2024 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 Anpassungen an dem von der Hauptversammlung am 9. Mai 2023 gebilligten Vorstandsvergütungssystem beschlossen. Die Änderungen basieren auf einer umfangreichen Überprüfung des bestehenden Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat und berücksichtigen Anregungen von Investorinnen und Investoren. Die wesentlichen Änderungen sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

### T206 Übersicht der Änderungen am Vorstandsvergütungssystem

Aspekt	Änderung
Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reduktion der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung auf etwa 30 % der Grundvergütung</li> <li>Einführung der Möglichkeit zur Zusage eines Versorgungsentgelts bei Neu- und Wiederbestellungen anstatt einer betrieblichen Altersversorgung zur Risikoreduktion für das Unternehmen</li> </ul>
Struktur der Zielgesamtvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkung des Pay-for-Performance-Ansatzes durch Umschichtung des Differenzbetrags aus der Altersversorgung in die variablen Vergütungselemente, insbesondere in die langfristige variable Vergütung zur weiteren Stärkung der langfristigen Ausrichtung</li> </ul>

Das entsprechend angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2025 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 96,54 % gebilligt. Das Vergütungssystem kommt ab dem 1. Januar 2025 bei Neu- und Wiederbestellungen zur Anwendung. Carsten Spohr, Michael Niggemann und Till Streichert sind während ihrer laufenden Amtszeit bereits zum 1. Januar 2025 in das neue Vergütungssystem („Vergütungssystem 2025“) gewechselt. Grazia Vittadini und Dieter Vranckx haben sich dazu entschieden, zunächst in dem von der Hauptversammlung am 9. Mai 2023 gebilligten Vergütungssystem („Vergütungssystem 2023“) zu verbleiben. Eine Umstellung auf das seit dem 1. Januar 2025 geltende Vergütungssystem ist bei einer möglichen Wiederbestellung vorgesehen. Mit Ausnahme der oben genannten Änderungen und den damit einhergehenden Implikationen auf die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder (siehe **T209**) sind die beiden Vorstandsvergütungssysteme identisch, sodass eine einheitliches Anreizsystem sichergestellt ist.



## Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 auf der Hauptversammlung 2025

Bei der Abstimmung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 auf der Hauptversammlung am 6. Mai 2025 erhielt dieser die Unterstützung von 84,66 % der teilnehmenden Aktionärinnen und Aktionäre.

Der Aufsichtsrat hat sich auch im Geschäftsjahr 2025 mit den von Investorensseite geäußerten Anregungen intensiv auseinandergesetzt und diese berücksichtigt, wie in der folgenden Tabelle dargestellt ist:

### T207 Umgang mit Investorenfeedback im Jahr 2025

Investorenfeedback	Reaktion von Lufthansa
Kritik an der Höhe der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung	Für drei der fünf Vorstandsmitglieder liegt die Höhe der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung seit dem Geschäftsjahr 2025 bei marktüblichen ca. 30 % der Grundvergütung. Im Rahmen von Wiederbestellungen ist die Reduktion auch für die übrigen Vorstandsmitglieder geplant. Perspektivisch werden die marktüblichen ca. 30 % damit im Jahr 2027 für alle Vorstandsmitglieder erreicht.
Ambitioniertere Zielerreichungskurve für den relativen Total Shareholder Return (TSR) im LTI	Mit der asymmetrischen Ausgestaltung der Zielerreichungskurve wird ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil gewährleistet. Mit dem Branchenindex NYSE Arca Global Airlines wird darüber hinaus eine anspruchsvolle Vergleichsgruppe herangezogen. Im deutschen Vergleichsmarkt ist eine Zielerreichungskurve, bei der der Zielwert der Median-Performance entspricht, weiterhin marktüblich. Der Aufsichtsrat wird die Ausgestaltung der Zielerreichungskurve mit Blick auf die Marktpraxis und die Performance der Vergleichsgruppe weiterhin regelmäßig überprüfen.
Bedienung der variablen Vergütungskomponenten in (für einen längeren Zeitraum gesperrten) Aktien statt in bar	Das Vorstandsvergütungssystem sieht grundsätzlich auch die Möglichkeit einer Bedienung variabler Vergütungskomponenten in Aktien der Gesellschaft vor. Ein Investment des Vorstands in Aktien der Gesellschaft und damit eine Harmonisierung mit Aktionärsinteressen wird durch den bestehenden Performance Share Plan im LTI sowie die bestehenden Share Ownership Guidelines bereits gewährleistet.
Laufzeit des LTI von fünf statt vier Jahren	Die Bemessung der Leistungskriterien über einen Zeitraum von vier Jahren für den LTI entspricht dem Marktstandard und steht im Einklang mit § 87 AktG sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Zudem entspricht das Vorgehen weiterhin der Marktpraxis in Deutschland.

## Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder 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 Vorstandsmitglieder 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 für das Geschäftsjahr 2025 im Überblick

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 basiert für Carsten Spohr, Michael Niggemann und Till Streichert auf dem Vergütungssystem 2025. Für Grazia Vittadini und Dieter Vranckx basiert die Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 auf dem Vergütungssystem 2023. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen sowie die konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2025. Unterschiede zwischen den beiden Vergütungssystemen, die sich im Wesentlichen auf die Höhe der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und der Zielbeträge (siehe [T209](#)) bei den variablen Vergütungskomponenten beziehen sind entsprechend kenntlich gemacht.



## T208 Vorstandsvergütungssystem 2025

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>		
Grundvergütung	Soll die Rolle und den Verantwortungsbereich im Vorstand widerspiegeln. Soll ein angemessenes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliche Grundvergütung</li> <li>Auszahlung in zwölf Monatsraten</li> <li>Vorstandsvorsitz: 1.892.000 EUR</li> <li>Herausgehobenes Vorstandsmitglied: 1.118.000 EUR</li> <li>Ordentliches Vorstandsmitglied: 860.000 EUR</li> </ul>
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> <li>Dienstwagen inklusive Fahrer, branchenübliche Flugvergünstigungen für private Flugreisen, Versicherungsprämien</li> </ul>
Altersversorgung	Soll eine adäquate Altersversorgung absichern	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliche Zuführung eines festen Betrags im Rahmen eines beitragsorientierten Systems oder alternativ als Versorgungsentgelt</li> <li>Vorstandsvorsitz: 572.000 EUR</li> <li>Herausgehobenes Vorstandsmitglied: 338.000 EUR</li> <li>Ordentliches Vorstandsmitglied (Vergütungssystem 2025): 260.000 EUR</li> <li>Ordentliches Vorstandsmitglied (Vergütungssystem 2023): 450.000 EUR</li> </ul>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>		
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"> <li>Adjusted EBIT versus Zielwert (40 %)</li> <li>Adjusted Free Cashflow versus Zielwert (40 %)</li> <li>Gesamt- und individuelle Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele (20 %)</li> <li>Individueller Leistungsfaktor (Bonus/Malus, 0,8–1,2)</li> <li>Cap: 200 % des Zielbetrags</li> <li>Auszahlung: in bar oder in Aktien</li> </ul>
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmenswerts fördern, bei gleichzeitiger Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionärinnen und Aktionäre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedingte Zuteilung virtueller Lufthansa Aktien mit vierjähriger Laufzeit</li> <li>Endgültige Anzahl virtueller Aktien abhängig von:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Adjusted ROCE während der Performanceperiode versus jährlicher Zielwert (50 %)</li> <li>Relativer TSR der Lufthansa Aktie versus Branchenindex NYSE Arca Global Airlines Index (30 %)</li> <li>Strategische und Nachhaltigkeitsziele (20 %)</li> </ul> </li> <li>Wertentwicklung abhängig von der absoluten Entwicklung der Lufthansa Aktie (inkl. Dividenden) während der Programmlaufzeit</li> <li>Cap: 200 % des Zielbetrags</li> <li>Auszahlung: in bar oder in Aktien</li> </ul>

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit</b>		
Einvernehmliche Beendigung <i>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2025</i>	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungshöchstgrenze)</li> </ul>
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot <i>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2025</i>	Dient dem Schutz des Unternehmensinteresses	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einjähriges Wettbewerbsverbot nach Ausscheiden aus dem Vorstand bei Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der Grundvergütung</li> <li>Verzicht auf Wettbewerbsverbot durch Gesellschaft möglich (mit 6-Monats-Frist)</li> </ul>
Wechsel der Unternehmenskontrolle <i>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2025</i>	Soll die Unabhängigkeit in Übernahme-situationen sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abfindungszahlung in Höhe der Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal Abfindungshöchstgrenze</li> </ul>
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>		
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"> <li>Verpflichtung zur Investition in Lufthansa Aktien innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitz: 200 % der Grundvergütung</li> <li>Ordentliches Vorstandsmitglied: 100 % der Grundvergütung</li> </ul> </li> <li>Halteverpflichtung für die Zeit der Vorstandstätigkeit; raterlicher Abbau des Aktienbestands in Höhe von jährlich 25 % nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand</li> </ul>
Compliance- und Performance-Clawback <i>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2025</i>	Soll eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Möglichkeit des Aufsichtsrats, STI und LTI einzubehalten oder bereits ausbezahlte Vergütung zurückzufordern</li> </ul>
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Auszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kürzung der variablen Bezüge bei Überschreitung der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitz: 11,0 Mio. EUR</li> <li>Herausgehobenes Vorstandsmitglied: 6,5 Mio. EUR</li> <li>Ordentliches Vorstandsmitglied: 5,0 Mio. EUR</li> </ul> </li> </ul>



## Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat sich auch für das Geschäftsjahr 2025 ausführlich mit der Angemessenheit der Vorstandsvergütung befasst und die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft und als angemessen eingestuft.

Im Rahmen dieser Angemessenheitsüberprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vergütung und betrachtet dazu die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen (horizontaler Vergleich). Als Vergleichsmarkt werden jeweils alle zum entsprechenden Zeitpunkt im DAX und MDAX notierten Unternehmen herangezogen, da diese hinsichtlich der Unternehmensgröße zum Stichtag der Betrachtung vergleichbar sind. Damit werden die größten börsennotierten Gesellschaften Deutschlands erfasst. Gleichzeitig wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die Deutsche Lufthansa AG im MDAX notiert ist.

Um die relative Unternehmensgröße der Deutschen Lufthansa AG in diesem Vergleichsmarkt zu berücksichtigen, erfolgt zusätzlich eine Größeneinordnung anhand der gleich gewichteten Kriterien Umsatz, Anzahl der Mitarbeitenden und Marktkapitalisierung. Bei der Überprüfung der Angemessenheit und Marktüblichkeit werden die Ziel- und Maximalvergütungen auf der Basis dieser Größeneinordnung bewertet.

Darüber hinaus bewertet der Aufsichtsrat bei der Überprüfung auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt (vertikaler Vergleich), auch in der zeitlichen Entwicklung (siehe T220). Die Belegschaft insgesamt setzt sich zusammen aus dem oberen Führungskreis sowie außertariflich und tariflich angestellten Mitarbeitenden, bezogen auf die deutschen Konzerngesellschaften im Lufthansa Tarifverbund.

## Zielvergütung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Vorstandsmitgliedern für die Geschäftsjahre 2025 und 2024 zugesagte Vergütung. Hierbei wird differenziert nach dem Vorsitzenden, dem vom Aufsichtsrat als herausgehobenes Mitglied qualifizierten Vorstandsmitglied für das Ressort „Finanzen“ sowie den übrigen ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Der Vorjahresvergleich zeigt, dass es sich bei den Anpassungen im Geschäftsjahr 2025 im Zuge der Umstellung auf das Vergütungssystem 2025 lediglich um eine Umschichtung aus den Beiträgen der betrieblichen Altersversorgung in variable Vergütungsbestandteile handelt. Die Höhe der Zielgesamtvergütung ist im Vergleich zum Vorjahr insgesamt unverändert. Die Zielvergütung für die ordentlichen Mitglieder im Vergütungssystem 2023 (gilt für Grazia Vittadini und Dieter Vranckx) sind entsprechend separat ausgewiesen.

## T209 Zielvergütung und relativer Anteil 2025 und 2024

	Vorstandsvorsitzender				Herausgehobenes Vorstandsmitglied Ressort „Finanzen“				Ordentliche Vorstandsmitglieder (Vergütungssystem 2025)				Ordentliche Vorstandsmitglieder (Vergütungssystem 2023)			
	2025 in Tsd. €	2025 Anteil	2024 in Tsd. €	2024 Anteil	2025 in Tsd. €	2025 Anteil	2024 in Tsd. €	2024 Anteil	2025 in Tsd. €	2025 Anteil	2024 in Tsd. €	2024 Anteil	2025 in Tsd. €	2025 Anteil	2024 in Tsd. €	2024 Anteil
<b>Feste Vergütung</b>																
Grundvergütung	1.892	31,3 %	1.892	33,6 %	1.118	31,3 %	1.118	33,6 %	860	31,3 %	860	33,6 %	860	33,6 %	860	33,6 %
<b>Variable Vergütung</b>																
Einjährige variable Vergütung 2025 (2024)	1.408	23,3 %	1.320	23,4 %	832	23,3 %	780	23,4 %	640	23,3 %	600	23,4 %	600	23,4 %	600	23,4 %
Mehrfürige variable Vergütung 2025 (2024)	2.750	45,5 %	2.420	43,0 %	1.625	45,5 %	1.430	43,0 %	1.250	45,5 %	1.100	43,0 %	1.100	43,0 %	1.100	43,0 %
<b>Zieldirektvergütung</b>	<b>6.050</b>	<b>100,0 %</b>	<b>5.632</b>	<b>100 %</b>	<b>3.575</b>	<b>100,0 %</b>	<b>3.328</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.750</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.560</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.560</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.560</b>	<b>100,0 %</b>
Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung 2025 (2024)	572		990		338		585		260		450		450		450	
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>6.622</b>		<b>6.622</b>		<b>3.913</b>		<b>3.913</b>		<b>3.010</b>		<b>3.010</b>		<b>3.010</b>		<b>3.010</b>	



## 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 ein Geschäftsjahr vorgesehen. Diese Maximalvergütung liegt seit dem Geschäftsjahr 2023 für den Vorstandsvorsitzenden bei 11 Mio. EUR, für den Finanzvorstand bei 6,5 Mio. EUR und für die weiteren ordentlichen Vorstandsmitglieder bei 5 Mio. EUR. Sie 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 diese Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der variablen Bezüge.

## Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Da der Auszahlungsbetrag für die mehrjährige variable Vergütung 2025 aufgrund der vierjährigen Performanceperiode erst zum 31. Dezember 2028 feststeht, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 abschließend erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 informiert werden.

## T210 Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

in Tsd. €	Carsten Spohr, Vorstandsvorsitzender Vorsitzender seit 01.05.2014; Vorstand seit 01.01.2011		Christina Foerster Vorstand 01.01.2020 bis 30.06.2024		Harry Hohmeister Vorstand 01.01.2013 bis 30.06.2024		Detlef Kayser Vorstand 01.01.2019 bis 30.06.2024		Michael Niggemann Vorstand seit 01.01.2020		Remco Steenbergen Vorstand 01.01.2021 bis 07.05.2024 <sup>1)</sup>	
	2022	2022 (Max.)	2022	2022 (Max.)	2022	2022 (Max.)	2022	2022 (Max.)	2022	2022 (Max.)	2022	2022 (Max.)
<b>Feste Vergütung</b>												
Grundvergütung	1.634	1.634	860	860	860	860	860	860	860	860	860	860
Nebenleistungen	38	38	27	27	34	34	26	26	32	32	61	61
<b>Summe</b>	<b>1.672</b>	<b>1.672</b>	<b>887</b>	<b>887</b>	<b>894</b>	<b>894</b>	<b>886</b>	<b>886</b>	<b>892</b>	<b>892</b>	<b>921</b>	<b>921</b>
<b>Variable Vergütung</b>												
Einjährige variable Vergütung (STI 2022)	2.280	2.280	1.042	1.200	1.200	1.200	1.042	1.200	1.147	1.200	1.200	1.200
Mehrjährige variable Vergütung (LTI 2022)	3.714	4.180	1.955	2.200	1.955	2.200	1.955	2.200	1.955	2.200	-	-
<b>Summe</b>	<b>5.994</b>	<b>6.460</b>	<b>2.997</b>	<b>3.400</b>	<b>3.155</b>	<b>3.400</b>	<b>2.997</b>	<b>3.400</b>	<b>3.101</b>	<b>3.400</b>	<b>1.200</b>	<b>1.200</b>
Versorgungsaufwand	865	865	459	459	451	451	453	453	464	464	482	482
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>8.531</b>	<b>8.997</b>	<b>4.343</b>	<b>4.746</b>	<b>4.500</b>	<b>4.745</b>	<b>4.336</b>	<b>4.739</b>	<b>4.457</b>	<b>4.756</b>	<b>2.603</b>	<b>2.603</b>
<b>Maximalvergütung gem. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b>		<b>9.500</b>		<b>5.000</b>		<b>5.000</b>		<b>5.000</b>		<b>5.000</b>		<b>5.000</b>

<sup>1)</sup> Remco Steenbergen hat gemäß Ausscheidensvereinbarung keinen Anspruch auf die mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022.

## Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Der Aufsichtsrat hatte einen Aufwandshöchstbetrag für die für das Geschäftsjahr 2022 zugesagte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder festgelegt. Mit der Beendigung der Performanceperiode der für das Geschäftsjahr 2022 zugesagten mehrjährigen variablen Vergütung (LTI 2022) zum 31. Dezember 2025 steht fest, dass dieser Höchstbetrag bei keinem der im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder überschritten worden ist. Eine detaillierte Übersicht der Aufwandsbeträge der jeweils zugesagten Vergütung einschließlich der jeweiligen Höchstbeträge ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.



### Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025

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 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 finanziellen 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 2025 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.

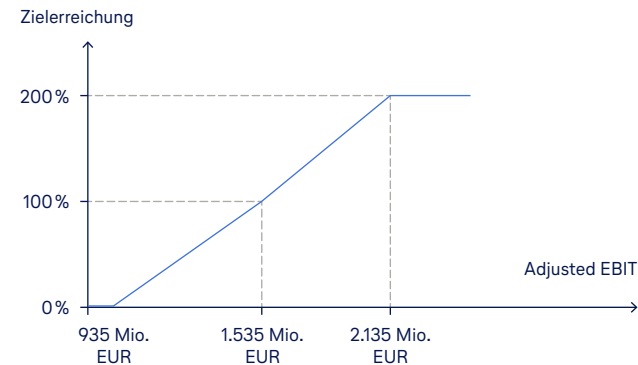
Sowohl in der einjährigen als auch in der mehrjährigen variablen Vergütung liegt die mögliche Bandbreite der Zielerreichung sowohl für die einzelnen finanziellen Ziele als auch für die Nachhaltigkeitsziele zwischen 0 % und 200 %.

#### Einjährige variable Vergütung (STI 2025)

Die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 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 weiteren Stakeholder berücksichtigt.

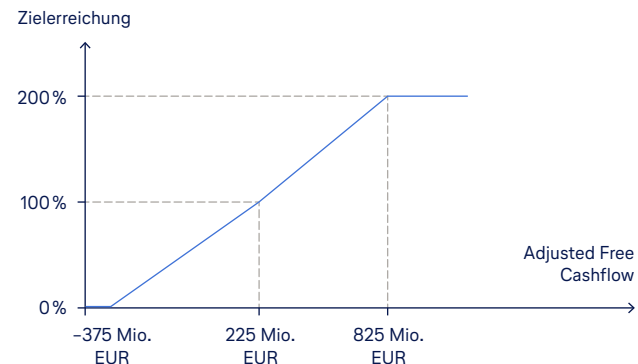
### G30 STI 2025: Zielsetzung und Zielerreichung Adjusted EBIT



Adjusted EBIT 2025: 1.960 Mio. EUR | Zielerreichung: 170,83 %

Die Zielwerte für die finanziellen Ziele werden vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Budgetplanung und der mittelfristigen Finanzplanung des Konzerns für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt. Der Zielwert für das Adjusted EBIT lag im Geschäftsjahr 2025 bei 1.535 Mio. EUR. Für das Leistungskriterium Adjusted Free Cashflow lag der Zielwert bei 225 Mio. EUR. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die Zielwerte sowie die Zielerreichung für die finanziellen Ziele im Geschäftsjahr 2025 sind in den Grafiken dargestellt.

### G31 STI 2025: Zielsetzung und Zielerreichung Adjusted Free Cashflow



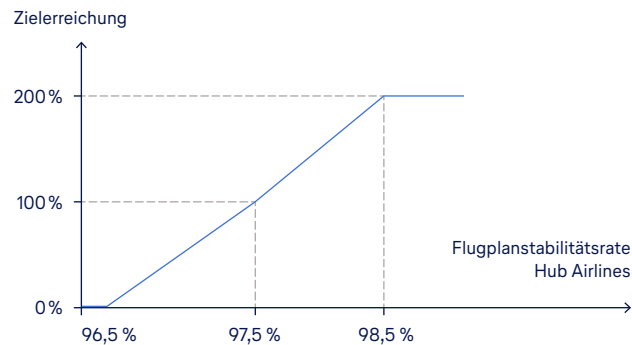
Adjusted Free Cashflow 2025: 1.188 Mio. EUR | Zielerreichung: 200 %



Insgesamt ergibt sich somit für die finanziellen Ziele in der einjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 eine Zielerreichung von 185,42 %.

Für den Nachhaltigkeitsparameter „Kunde“ wird für das Geschäftsjahr 2025 die Flugplanstabilitätsrate der Hub Airlines ([↗ Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung](#)) herangezogen. Diese misst den Anteil der wie geplant stattfindenden Flüge basierend auf Flugstreichungen innerhalb von 90 Tagen vor Abflug über alle Lufthansa Group Hub Airlines (Lufthansa Airlines, SWISS, Austrian Airlines, Brussels Airlines). Streikbedingte- und geopolitisch bedingte Flugstreichungen werden in dieser Betrachtung ausgeschlossen, um externe Effekte auszuklammern. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

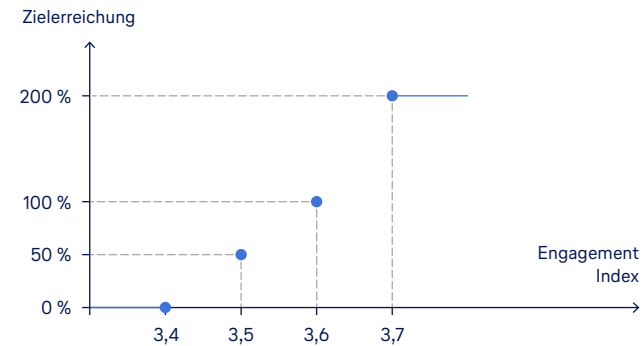
### G32 STI 2025: Nachhaltigkeitsziel „Kunde“



Flugplanstabilitätsrate Hub Airlines: 98,1 % | Zielerreichung: 160 %

Für den Parameter „Mitarbeiter“ wird der sogenannte Engagement Index betrachtet ([↗ Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung](#)), der die Verbundenheit von Mitarbeitenden mit dem Unternehmen, die Einsatzbereitschaft sowie die Bereitschaft zur Weiterempfehlung des Arbeitgebers misst. Jedem Indexwert ist ein Zielerreichungswert zugeordnet. Der 100 %-Zielwert orientiert sich am Durchschnitt des externen Benchmarks. Nach dem im Geschäftsjahr erfolgten Wechsel in der Erhebungsskala stellt „5“ hier nun den besten erzielbaren Wert dar.

### G33 STI 2025: Nachhaltigkeitsziel „Mitarbeiter“



Engagement Index: 3,9 | Zielerreichung: 200 %

Die Ziele „Kunde“ und „Mitarbeiter“ gehen jeweils mit 10 % in den STI 2025 ein.

Insgesamt ergibt sich damit für den STI 2025 aus der gewichteten Zielerreichung der finanziellen Ziele und der Nachhaltigkeitsziele eine Zielerreichung von 184,33 %.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, beim STI 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.

Präsidium und Aufsichtsrat haben zum Ende des Geschäftsjahres 2025 die Erreichung der gesetzten Ziele bewertet. Die vorab vom Aufsichtsrat festgelegten individuellen und kollektiven Ziele für das Geschäftsjahr 2025 betreffen die Operationalisierung der Lufthansa Group Strategie und hier insbesondere die Umsetzung der Multi-Brand-, -Hub-, und -AOC-Strategie, die Verbesserung des Kundenerlebnisses und Vorantreiben der Digitalisierung, die Implementierung von ESG-Maßnahmen und hier insbesondere die Fortführung der Flottenmodernisierung, die Weiterentwicklung der Organisationsstruktur für mehr Effizienz sowie eine nachhaltige Steigerung der Profitabilität und Wertschaffung.



Unter Berücksichtigung der kollektiven Leistung sowie der individuellen Wertbeiträge der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 für alle Vorstandsmitglieder einen individuellen Leistungsfaktor in Höhe von 1,0 festgelegt. Hierbei wurden insbesondere die schnelle Integration von ITA Airways, die Operationalisierung der neuen Lufthansa Group Dachmarke, die deutliche Verbesserung der Pünktlichkeit, die Einführung von „Lufthansa Allegris“ und „Swiss Senses“ sowie die personalisierten Angebote und kostenfreie Messenger-Nutzung auf Langstreckenflügen, die Optimierung der Flottenproduktivität und Steigerung der „Green Fares“, die Erarbeitung des neuen Operating Models „TOM2026“ sowie deutliche Ergebnisverbesserungen bei den Passagier-Airlines und Lufthansa Cargo sowie die Präsentation einer klaren Strategie auf dem Kapitalmarkttag berücksichtigt. Für jedes Vorstandsmitglied erfolgte sodann eine Multiplikation des Leistungsfaktors mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen Zielen sowie den Geschäfts- und Nachhaltigkeitszielen.

### G34 Zielerreichung STI 2025

	Ziel	Ist/Max (in %)
<b>Adjusted EBIT</b> (40 % Gewichtung)		170,83/ 200
<b>Adjusted Free Cashflow</b> (40 % Gewichtung)		200/200
<b>Flugplanstabilitätsrate</b> (10 % Gewichtung)		160/200
<b>Engagement Index</b> (10 % Gewichtung)		200/200
<b>Individueller Leistungsfaktor</b> (0,8 – 1,2)		1,0/1,2
<b>Gesamt</b>		184,33/200

Die Gesamtzielerreichung und der sich daraus ergebende Auszahlungsbetrag für den STI 2025 sind in der nachfolgenden Tabelle individuell für die Mitglieder des Vorstands dargestellt.

### T211 Gesamtzielerreichung und Auszahlungsbeträge STI 2025

Vorstand	Zielbetrag in Tsd. €	Gesamt- zielerreichung in %	Individueller Leistungsfaktor	Auszahlungs- betrag in Tsd. €
Carsten Spohr	1.408	184,33	1,0	2.595
Michael Niggemann	640	184,33	1,0	1.180
Till Streichert	832	184,33	1,0	1.534
Grazia Vittadini <sup>1)</sup>	600	184,33	1,0	1.106
Dieter Vranckx <sup>1)</sup>	600	184,33	1,0	1.106

<sup>1)</sup> Zielbetrag gemäß Vergütungssystem 2023.

### Mehrfährige 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 zum Teil auf den vor dem 1. Januar 2025 geltenden Vergütungssystemen beruhen. Hierzu gehört insbesondere die im Geschäftsjahr 2022 zugesagte mehrjährige variable Vergütung (LTI 2022), deren vierjährige Programmlaufzeit zum 31. Dezember 2025 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.



### G35 Laufende LTI-Programme zum 31. Dezember 2025

Geschäftsjahr	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
<p><b>LTI 2022 (2022 – 2025)</b> <span style="float: right;">▲ — Performanceperiode</span></p> <p>Leistungskriterien (0% – 200% Zielerreichung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rel. TSR zum DAX (42,5 %)</li> <li>• Adjusted ROCE (Ø 4 Jahre; 42,5 %)</li> <li>• Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensität in Gramm CO<sub>2</sub> pro Revenue Tonne Kilometer (15 %)</li> </ul> <p>1. Januar 2022 — 31. Dezember 2025</p>							
<p><b>LTI 2023 (2023 – 2024)</b></p> <p>Leistungskriterien (0% – 200% Zielerreichung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rel. TSR zu Branchenindex (30 %)</li> <li>• Adjusted ROCE (50 %)</li> <li>• Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensität in Gramm CO<sub>2</sub> pro Revenue Tonne Kilometer (20 %)</li> </ul> <p>1. Januar 2023 — 31. Dezember 2026</p>							
<p><b>LTI 2024 (2024 – 2025)</b></p> <p>Leistungskriterien (0% – 200% Zielerreichung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rel. TSR zu Branchenindex (30 %)</li> <li>• Adjusted ROCE (50 %)</li> <li>• Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensität in Gramm CO<sub>2</sub> pro Revenue Tonne Kilometer (20 %)</li> </ul> <p>1. Januar 2024 — 31. Dezember 2027</p>							
<p><b>LTI 2025 (2025 – 2028)</b></p> <p>Leistungskriterien (0% – 200% Zielerreichung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rel. TSR zu Branchenindex (30 %)</li> <li>• Adjusted ROCE (50 %)</li> <li>• Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensität in Gramm CO<sub>2</sub> pro Revenue Tonne Kilometer (20 %)</li> </ul> <p>1. Januar 2025 — 31. Dezember 2028</p>							

### Zusage mehrjährige variable Vergütung 2025 (LTI 2025)

Seit dem Geschäftsjahr 2020 erfolgt die Zusage der mehrjährigen variablen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands aktienbasiert. Die Vorstandsmitglieder erhalten zu Beginn der Performanceperiode eine Anzahl virtueller Aktien, die im Wert dem vertraglich zugesagten Zielbetrag entspricht. Die Umrechnung in virtuelle Aktien erfolgt dabei auf der Basis des

Durchschnittskurses der Lufthansa Aktie während der ersten 60 Handelstage nach Beginn der vierjährigen Performanceperiode. Für den LTI 2025 liegt der Durchschnittskurs bei 6,62 EUR. Die Anzahl der im Berichtsjahr im Rahmen des LTI 2025 den einzelnen Vorstandsmitgliedern bedingt zugeteilten virtuellen Aktien ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

**T212 Bedingt zugeteilte Aktien LTI 2025 – Zuteilungskurs: 6,62 €**

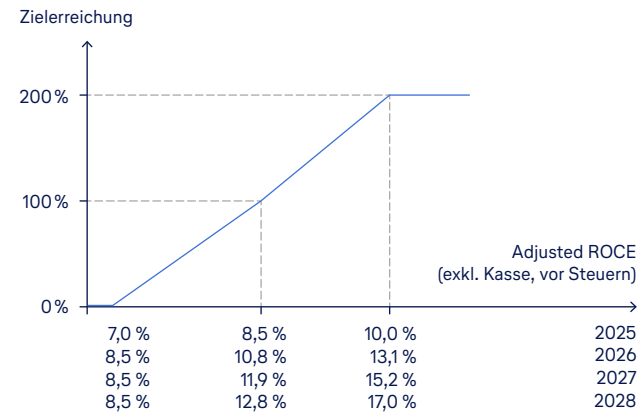
Vorstand	Zielbetrag in Tsd. €	Anzahl bedingt zugeteilter Aktien
Carsten Spohr	2.750	415.408
Michael Niggemann	1.250	188.822
Till Streichert	1.625	245.468
Grazia Vittadini <sup>1)</sup>	1.100	166.163
Dieter Vranckx <sup>1)</sup>	1.100	166.163

<sup>1)</sup> Zielbetrag gemäß Vorstandsvergütungssystem 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 der Nachhaltigkeitsziele (20 %). Als Schwerpunkt für die strategischen und Nachhaltigkeitsziele im LTI 2025 hat der Aufsichtsrat den Parameter „Umwelt“ festgelegt. Damit wird langfristig das umweltpolitische Ziel einer Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen incentiviert.

Die Ermittlung der Zielerreichung des Adjusted ROCE erfolgt 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 Zielwert. Der Aufsichtsrat orientiert sich dabei an der für den Konzern maßgeblichen vierjährigen operativen Planung sowie beim unteren Schwellenwert an der Deckung der Kapitalkosten („Weighted Average Cost of Capital“, WACC). Dies steht im Einklang mit dem strategischen Ziel, eine Rendite auf das eingesetzte Kapital zu erzielen, die langfristig 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 2025 festgelegten Zielwerte sind in der nachfolgenden Grafik dargestellt.

**G36 LTI 2025: 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.

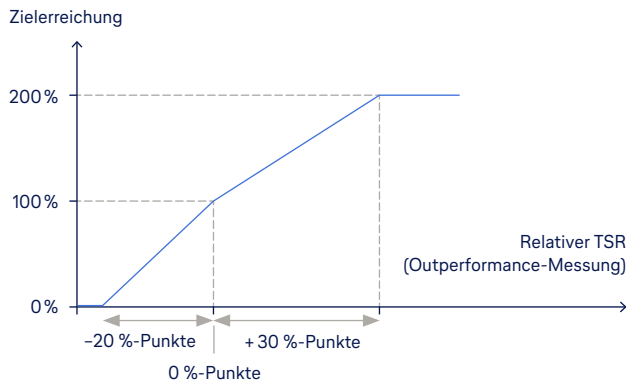
Die Ermittlung der relativen TSR-Performance für den LTI 2025 erfolgt nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode durch Gegenüberstellung der Aktienrendite der Deutschen Lufthansa AG mit der Aktienrendite des NYSE Arca Global Airlines Index. Für die Ermittlung der TSR-Performance wird jeweils der durchschnittliche Aktienkurs für die Deutsche Lufthansa AG über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn zum durchschnittlichen Aktienkurs 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 analog. Der relative TSR berechnet sich sodann als Differenz aus der TSR-Performance der Deutschen Lufthansa AG und 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. Liegt der relative TSR der Deutschen Lufthansa AG 20 Prozentpunkte oder mehr unter dem des Vergleichsindex, beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Zielerreichung beträgt 200 %, wenn der relative TSR der Deutschen Lufthansa AG 30 Prozentpunkte oder mehr über dem des Vergleichsindex liegt. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

**G37 LTI 2025: Ziel relativer Total Shareholder Return**

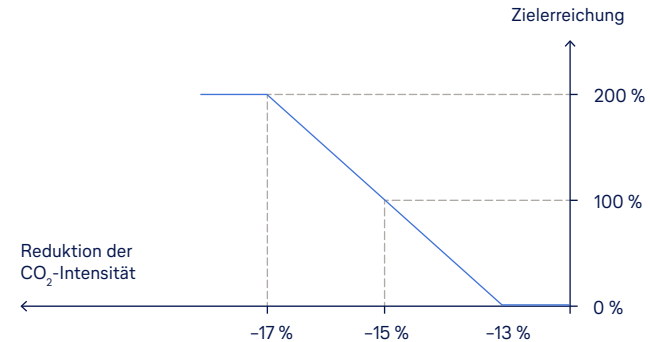
Total Shareholder Return der Lufthansa Aktie im Vergleich zum NYSE Arca Global Airlines Index



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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Emissionen in Gramm pro verkauftem Tonnenkilometer. Das Reduktionsziel im Rahmen des LTI 2025 ist abgeleitet aus dem langfristigen Ziel einer Reduktion der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen um 30,6 % bis zum Jahr 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2019 ([↗ Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung](#)). Der Zielwert im Rahmen des LTI 2025 liegt bei einer Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensität um 15 Prozentpunkte bis zum Ende der Performanceperiode am 31. Dezember 2028. Die Eckpunkte der möglichen Bandbreite sind durch einen Abweichungswert von +/- 2 Prozentpunkten des Zielwerts definiert. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

**G38 LTI 2025: Nachhaltigkeitsziel „Umwelt“**

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



Zur Ermittlung der Zielerreichung wird am Ende der vierjährige Performanceperiode die Zielerreichung zur relativen Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Intensität festgestellt. Diese geht mit 20 % in die Gesamtzielerreichung des LTI 2025 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. Zur 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 für jede finale Aktie multipliziert. Die Auszahlung erfolgt in der Regel in bar.

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

Die Zusage der mehrjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 (LTI 2022) erfolgte ebenfalls aktienbasiert. So erhielten die Vorstandsmitglieder zum Beginn der Performanceperiode eine Anzahl virtueller Aktien in Höhe des vertraglich zugesagten Zielbetrags.

Die Umrechnung in virtuelle Aktien erfolgt auf der Basis des Durchschnittskurses der Lufthansa Aktie während der ersten 60 Handelstage nach Beginn der vierjährigen Performanceperiode. Für den LTI 2022 lag der Durchschnittskurs bei 7,00 EUR. Die finale Anzahl der virtuellen Aktien für den LTI 2022 ist abhängig von der Erreichung der finanziellen Erfolgsziele Adjusted ROCE (42,5 %) und relativer Total Shareholder Return (42,5 %) sowie der strategischen und der Nachhaltigkeitsziele (15 %).



Anders als beim LTI 2025 wurde vom Aufsichtsrat für den LTI 2022 zur Ermittlung der Zielerreichung des Adjusted ROCE keine jährliche Festlegung, sondern ein strategischer Zielwert für den durchschnittlichen Adjusted ROCE über die vierjährige Performanceperiode festgelegt. Für den LTI 2022 lag der strategische Ziel-ROCE bei 6,3 %.

Zur Ermittlung der TSR-Performance für den LTI 2022 nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode wurden anders als beim LTI 2025 die im DAX notierten Unternehmen als maßgeblicher Vergleichsindex festgelegt. Dabei wurde der durchschnittliche Aktienkurs über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der Performanceperiode mit dem entsprechenden Aktienkurs vor dem Ende der Performanceperiode in Relation gesetzt. Dies erfolgte unter Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Dividenden. Die ermittelte TSR-Performance aller DAX-Gesellschaften wurde in eine Rangfolge gebracht und die relative Positionierung der Deutschen Lufthansa AG wurde anhand des erreichten Perzentils bestimmt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der TSR der Deutschen Lufthansa AG dem Median (50. Perzentil) der Vergleichsgruppe entspricht. Zwischenwerte wurden linear interpoliert.

Als Schwerpunkte für die strategischen und Nachhaltigkeitsziele im LTI 2022 hatte der Aufsichtsrat den Parameter „Umwelt“ festgelegt. Die zugrunde liegenden Leistungskriterien wurden abgeleitet aus dem langfristigen Ziel einer Reduktion der spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen um 30,6 % bis zum Jahr 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2019. Der Zielwert im Rahmen des LTI 2022 lag bei einer Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensität um 13 Prozentpunkte bis zum Ende der Performanceperiode am 31. Dezember 2025.

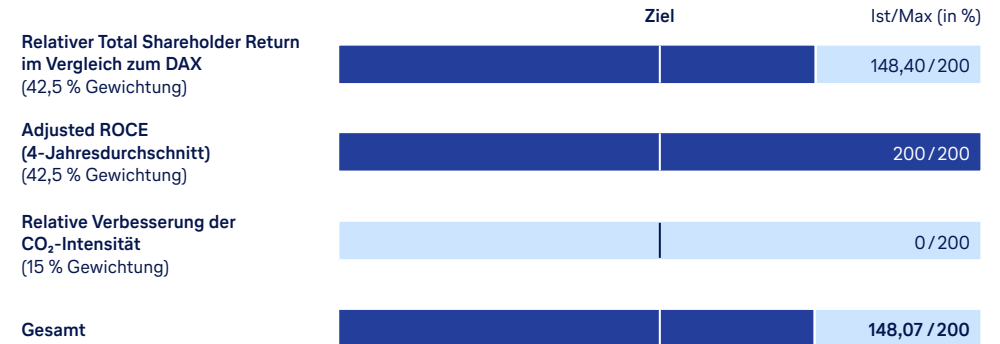
Die vom Aufsichtsrat für die finanziellen Leistungskriterien sowie das Nachhaltigkeitsziel „Umwelt“ im LTI 2022 festgelegten Ziel-, Schwellen- und Maximalwerte sowie die jeweilige Zielerreichung sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

**T213 LTI 2022: Zielsetzung und Zielerreichung**

	Zielsetzung			Zielerreichung	
	0 %	100 %	200 %	in %	
Relativer TSR im Vergleich zum DAX	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil	62,1. Perzentil	148,40
Adjusted ROCE	5,0 %	6,3 %	7,6 %	8,9 %	200
Reduktion der CO <sub>2</sub> -Intensität im Vergleich zu 2019	-11,0 %	-13,0 %	-15,0 %	-7,1 %	0

Insgesamt ergibt sich damit für die mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 eine Zielerreichung von 148,07 %.

**G39 Zielerreichung LTI 2022**



Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem LTI 2022 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 zuzüglich der während der Programmlaufzeit ausgezahlten Dividenden multipliziert. Der durchschnittliche Aktienkurs zum Programmende liegt für den LTI 2022 bei 7,80 EUR. Zuzüglich der im Geschäftsjahr 2024 und 2025 an die Aktionäre ausgezahlten Dividende in Höhe von jeweils 0,30 EUR je Aktie ergibt sich der Auszahlungsbetrag im Rahmen des LTI 2022 durch Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit einem Betrag in Höhe von 8,40 EUR. In den Geschäftsjahren 2022 und 2023 erfolgten keine Dividendenzahlungen. Die Berechnung der individuellen Auszahlungsbeträge für die anspruchsberechtigten Mitglieder des Vorstands ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

## T214 Auszahlungsbeträge aus dem LTI 2022 – Gesamtzielerreichung 148,07 %

Vorstand	Zielbetrag in Tsd. €	Anzahl bedingt zugeeilter Aktien (Start-Kurs: 7,00 €)	Finale Anzahl virtueller Aktien	Auszahlungsbetrag in Tsd. € (End-Kurs: 7,80 €, zzgl. 0,60 € Dividende)
Carsten Spohr	2.090	298.571	442.094	3.714
Christina Foerster (bis 30. Juni 2024)	1.100	157.143	232.682	1.955
Harry Hohmeister (bis 30. Juni 2024)	1.100	157.143	232.682	1.955
Detlef Kayser (bis 30. Juni 2024)	1.100	157.143	232.682	1.955
Michael Niggemann	1.100	157.143	232.682	1.955
Remco Steenberg (bis 30. Juni 2024) <sup>1)</sup>	1.100	157.143	-	-

<sup>1)</sup> Entsprechend der Aufhebungsvereinbarung bestehen keine Ansprüche von Remco Steenberg auf den LTI 2022.

### 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 2025 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 die ordentlichen 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.

Für die vor dem 1. Januar 2023 aktiven Vorstandsmitglieder, mithin für Carsten Spohr und Michael Niggemann, wurde die zu erwerbende Mindestanzahl an Lufthansa Aktien zu Beginn der Vorstandstätigkeit anhand des durchschnittlichen Aktienkurses über die 125 Börsenhandelstage vor dem Beginn des Anstellungsvertrags ermittelt. Seit dem Geschäftsjahr 2023 sind neu in den Vorstand bestellte Vorstandsmitglieder verpflichtet, Lufthansa Aktien im Gegenwert ihrer jeweiligen Grundvergütung zu erwerben. Dies gilt mithin für die im Geschäftsjahr 2024 neu in den Vorstand bestellten Mitglieder Till Streichert, Grazia Vittadini und Dieter Vranckx.

Für den Aufbau des Aktienbestands gilt für alle Vorstandsmitglieder grundsätzlich eine vierjährige Aufbauphase. Vor der Aufbauphase erworbene Aktienbestände können dabei angerechnet werden. Für die Erfüllung der SOG werden diese Aktien seit dem Geschäftsjahr 2023 mit dem durchschnittlichen Kurs der Lufthansa Aktie in den letzten 60 Börsenhandelstagen vor dem Beginn der Vorstandstätigkeit einbezogen.

### T215 Aktienbesitz der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder

	Gemäß SOG zu haltende Lufthansa Aktien	Aktienbestand gemäß SOG zum 31.12.2025
Carsten Spohr	180.596 Stück	350.000 Stück
Michael Niggemann	56.126 Stück	100.000 Stück
Till Streichert	1.118.000 €	1.159.488 €
Grazia Vittadini	860.000 €	-
Dieter Vranckx	860.000 €	462.116 €

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. Mit der Umstellung in der Struktur der Zielgesamtvergütung erfolgt für den Vorstandsvorsitzenden Carsten Spohr im Geschäftsjahr 2025 eine Gutschrift in Höhe von 572 Tsd. EUR, für den vom Aufsichtsrat als herausgehobenes Vorstandsmitglied qualifizierten Finanzvorstand Till Streichert in Höhe von 338 Tsd. EUR beziehungsweise in Höhe von 260 Tsd. EUR für Michael Niggemann als ordentliches Vorstandsmitglied. Für die weiteren ordentlichen Vorstandsmitglieder Grazia Vittadini und Dieter Vranckx, die im vor dem 1. Januar 2025 geltenden Vergütungssystem geblieben sind, wurden jeweils 450 Tsd. EUR gutgeschrieben.



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

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

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

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

## T216 Pensionsanwartschaften nach HGB und IFRS

in Tsd. €	HGB		HGB		IFRS		IFRS	
	Dienstzeitaufwand		Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtungen		Dienstzeitaufwand		Leistungsorientierte Verpflichtungen (DBO)	
	2025	2024	31.12.2025	31.12.2024	2025	2024	31.12.2025	31.12.2024
Carsten Spohr	535	942	14.184	12.150	573	993	14.184	12.147
Michael Niggemann	176	414	3.259	2.684	264	460	3.248	2.664
Till Streichert (seit 15. September 2024)	332	234	619	234	405	228	612	228
Grazia Vittadini (seit 1. Juli 2024)	450	262	773	263	472	259	769	260
Dieter Vranckx (seit 1. Juli 2024)	468	280	816	281	492	275	808	276
<b>Summe</b>	<b>1.961</b>	<b>2.132</b>	<b>19.651</b>	<b>15.612</b>	<b>2.206</b>	<b>2.215</b>	<b>19.621</b>	<b>15.575</b>

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 2025

Der Gesamtbetrag für die im Geschäftsjahr 2025 von den aktiven Vorstandsmitgliedern erworbenen Pensionsanwartschaften von 2,0 Mio. EUR (Vorjahr: 2,1 Mio. EUR) nach HGB beziehungsweise 2,2 Mio. EUR (Vorjahr: 2,2 Mio. EUR) nach IFRS wurde im Personalaufwand (Dienstzeitaufwand) berücksichtigt. Es ergeben sich folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Barwerte von Pensionsanwartschaften:



## Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit

### Abfindungshöchstgrenze

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

### Im Geschäftsjahr 2025 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 STI 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, wenngleich auch hier die Auszahlung erst im darauffolgenden Jahr erfolgt.

Im folgenden Abschnitt ist die jedem einzelnen aktiven und früheren Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 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 STI für das Geschäftsjahr 2025 die Auszahlung aus dem LTI 2022.

### Im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands

In Tabelle T217 sind die den aktiven Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sowie die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile individuell dargestellt. Obwohl 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 sonstigen Versorgungsleistungen.

## T217 Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG – Im Geschäftsjahr 2025 aktive Mitglieder des Vorstands

in Tsd. €	Carsten Spohr, Vorstandsvorsitzender Vorsitzender seit 01.05.2014; Mitglied des Vorstands seit 01.01.2011				Michael Niggemann Mitglied des Vorstands seit 01.01.2020				Till Streichert Mitglied des Vorstands seit 15.09.2024 <sup>2)</sup>			
	2025	2025 <sup>1)</sup>	2024	2024 <sup>1)</sup>	2025	2025 <sup>1)</sup>	2024	2024 <sup>1)</sup>	2025	2025 <sup>1)</sup>	2024	2024 <sup>1)</sup>
<b>Feste Vergütung</b>												
Grundvergütung	1.892	22,9 %	1.892	36,2 %	860	21,3 %	860	32,9 %	1.118	33,5 %	329	34,5 %
Nebenleistungen	58	0,7 %	55	1,1 %	35	0,9 %	37	1,4 %	126	3,8 %	37	3,9 %
<b>Summe</b>	<b>1.950</b>	<b>23,6 %</b>	<b>1.947</b>	<b>37,2 %</b>	<b>895</b>	<b>22,2 %</b>	<b>897</b>	<b>34,3 %</b>	<b>1.244</b>	<b>37,2 %</b>	<b>366</b>	<b>38,4 %</b>
<b>Variable Vergütung</b>												
Einjährige variable Vergütung	2.595	31,4 %	145	2,8 %	1.180	29,3 %	66	2,5 %	1.534	45,9 %	25	2,6 %
Mehrjährige variable Vergütung LTI 2022 (LTI 2021)	3.714	45,0 %	3.140	60,0 %	1.955	48,5 %	1.652	63,2 %	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>6.309</b>	<b>76,4 %</b>	<b>3.285</b>	<b>62,8 %</b>	<b>3.135</b>	<b>77,8 %</b>	<b>1.718</b>	<b>65,7 %</b>	<b>1.534</b>	<b>45,9 %</b>	<b>25</b>	<b>2,6 %</b>
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-	563	16,9 %	563	59,0 %
<b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>8.259</b>	<b>100,0 %</b>	<b>5.232</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4.030</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.615</b>	<b>100,0 %</b>	<b>3.341</b>	<b>100,0 %</b>	<b>954</b>	<b>100,0 %</b>
Versorgungsaufwand	573	-	993	-	264	-	460	-	405	-	228	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>8.832</b>	<b>-</b>	<b>6.225</b>	<b>-</b>	<b>4.294</b>	<b>-</b>	<b>3.075</b>	<b>-</b>	<b>3.746</b>	<b>-</b>	<b>1.182</b>	<b>-</b>

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

<sup>2)</sup> Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Till Streichert einen einmaligen Ausgleich in Höhe von 1.690.000 € brutto zugesagt. Die Ausgleichszahlung erfolgt in drei Raten zu jeweils 563 Tsd. € in den Jahren 2024, 2025 und 2026 und wird in den jeweiligen Geschäftsjahren nicht auf die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG angerechnet.

## T217 Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG – Im Geschäftsjahr 2025 aktive Mitglieder des Vorstands (Fortsetzung)

in Tsd. €	Grazia Vittadini Mitglied des Vorstands seit 01.07.2024				Dieter Vranckx Mitglied des Vorstands seit 01.07.2024			
	2025	2025 <sup>1)</sup>	2024	2024 <sup>1)</sup>	2025	2025 <sup>1)</sup>	2024	2024 <sup>1)</sup>
<b>Feste Vergütung</b>								
Grundvergütung	860	40,9 %	430	85,1 %	860	40,4 %	430	83,3 %
Nebenleistungen	138	6,6 %	42	8,3 %	163	7,7 %	53	10,3 %
<b>Summe</b>	<b>998</b>	<b>47,4 %</b>	<b>472</b>	<b>93,5 %</b>	<b>1.023</b>	<b>48,1 %</b>	<b>483</b>	<b>93,6 %</b>
<b>Variable Vergütung</b>								
Einjährige variable Vergütung	1.106	52,6 %	33	6,5 %	1.106	51,9 %	33	6,4 %
Mehrfährige variable Vergütung LTI 2022 (LTI 2021)	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.106</b>	<b>52,6 %</b>	<b>33</b>	<b>6,5 %</b>	<b>1.106</b>	<b>51,9 %</b>	<b>33</b>	<b>6,4 %</b>
<b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>2.104</b>	<b>100,0 %</b>	<b>505</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.129</b>	<b>100,0 %</b>	<b>516</b>	<b>100,0 %</b>
Versorgungsaufwand	472	-	259	-	492	-	275	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.576</b>	<b>-</b>	<b>764</b>	<b>-</b>	<b>2.621</b>	<b>-</b>	<b>791</b>	<b>-</b>

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

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2025 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten noch sind sie ihnen zugesagt worden.

### Frühere Mitglieder des Vorstands

Tabelle T218 zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Entsprechend § 162 Abs. 5 AktG erfolgen dabei keine personenbezogenen Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

### T218 Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG – Frühere Mitglieder des Vorstands

in Tsd. €	Nebenleistungen	Variable Vergütung (LTI 2022)	Karenzentschädigung	Kapitalzahlung Rente	Gesamt
Christina Foerster Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2024	-	1.955	-	-	1.955
Karl Ulrich Garnadt Mitglied des Vorstands bis 30. April 2017	1	-	-	132	133
Harry Hohmeister Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2024	1	1.955	215	-	2.171
Detlef Kayser Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2024	3	1.955	-	3.322	5.280
Simone Menne Mitglied des Vorstands bis 31. August 2016	-	-	-	2.846	2.846



Insgesamt beliefen sich die laufenden Zahlungen und sonstigen Bezüge an ehemalige Vorstandsmitglieder (inklusive der in Tabelle **T218** individuell ausgewiesenen Bezüge) und ihre Hinterbliebenen im Berichtsjahr auf 17,1 Mio. EUR (Vorjahr: 4,1 Mio. EUR). Darin enthalten sind unter anderem geldwerte Leistungen und Beförderungsvergünstigungen. Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionsverpflichtungen in Höhe von 43,8 Mio. EUR (Vorjahr: 60,0 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 als reine Festvergütung ausgestaltet. 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 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 2025 erfolgte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung im Januar 2026.

### Im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung (Festvergütung sowie Vergütung für die Ausschusstätigkeit) beläuft sich insgesamt auf 2.975 Tsd. EUR (Vorjahr: 2.975 Tsd. EUR).

Tabelle **T219** 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.

## T219 Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG – Mitglieder des Aufsichtsrats

	2025 <sup>1)</sup>					2024 <sup>2)</sup>				
	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		AR-Vergütung gesamt	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		AR-Vergütung gesamt
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Karl-Ludwig Kley	300	80,0	75	20,0	375	300	80,0	75	20,0	375
Christine Behle	150	85,7	25	14,3	175	150	85,7	25	14,3	175
Tim Busse	100	100,0	-	-	100	100	100,0	-	-	100
Erich Clementi	100	66,7	50	33,3	150	100	66,7	50	33,3	150
Thomas Enders (bis 06.05.2025)	34	56,7	26	43,3	60	100	57,1	75	42,9	175
Karl Gernandt	100	60,2	66	39,8	166	100	75,2	33	24,8	133
Sara Grubisic	100	80,0	25	20,0	125	100	80,0	25	20,0	125
Sara Hennicken (seit 07.05.2024)	100	75,2	33	24,8	133	65	100,0	-	-	65
Christian Hirsch	100	66,7	50	33,3	150	100	66,7	50	33,3	150
Alexis von Hoensbroech (seit 06.05.2025)	66	100,0	-	-	66	-	-	-	-	-
Jamila Jadran	100	100,0	-	-	100	100	100,0	-	-	100
Arne Christian Karstens	100	66,7	50	33,3	150	100	66,7	50	33,3	150
Michael Kerkloh (bis 07.05.2024)	-	-	-	-	-	35	67,3	17	32,7	52
Carsten Knobel	100	66,7	50	33,3	150	100	66,7	50	33,3	150
Holger Benjamin Koch	100	66,7	50	33,3	150	100	66,7	50	33,3	150
Harald Krüger	100	44,4	125	55,6	225	100	44,4	125	55,6	225
Marvin Reschinsky	100	80,0	25	20,0	125	100	80,0	25	20,0	125
Birgit Rohleder	100	100,0	-	-	100	100	100,0	-	-	100
Britta Seeger	100	100,0	-	-	100	100	100,0	-	-	100
Astrid Stange	100	100,0	-	-	100	100	100,0	-	-	100
Angela Titzrath	100	80,0	25	20,0	125	100	80,0	25	20,0	125
Klaus Winkler	100	66,7	50	33,3	150	100	66,7	50	33,3	150
<b>Gesamt</b>	<b>2.250</b>	<b>75,6</b>	<b>725</b>	<b>24,4</b>	<b>2.975</b>	<b>2.250</b>	<b>75,6</b>	<b>725</b>	<b>24,4</b>	<b>2.975</b>

<sup>1)</sup> Gemäß § 162 AktG geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2025, ausbezahlt im Januar 2026.

<sup>2)</sup> Gemäß § 162 AktG geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2024, ausbezahlt im Januar 2025.



Die Beiträge für die Versicherungsprämie der Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Gruppenunfallversicherung der Deutschen Lufthansa AG beliefen sich auf insgesamt 2,6 Tsd. EUR (Vorjahr: 2,6 Tsd. EUR). Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Lufthansa AG, die Aufsichtsratsmandate bei Konzerngesellschaften wahrnehmen, erhielten für diese Tätigkeit im aktuellen Geschäftsjahr wie im Vorjahr keine Vergütung.

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

Die Tabelle [T220](#) stellt die jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der jährlichen Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der übrigen Belegschaft sowie ausgewählten Ertragskennziffern der Lufthansa Group gegenüber. Die in der Tabelle enthaltenen Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats bilden entsprechend den Darstellungen in den Tabellen [T217](#) und [T219](#) die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ab.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der Deutschen Lufthansa AG sowie 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.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden 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.

**T220 Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Belegschaft sowie der Ertragsentwicklung<sup>1)</sup>**

	2021	2022	Veränderung 22/21	2023	Veränderung 23/22	2024	Veränderung 24/23	2025	Veränderung 25/24 <sup>2)</sup>
<b>I. Vorstandsvergütung in Tsd. EUR</b>									
<b>Aktive Vorstandsmitglieder</b>									
Carsten Spohr	1.676	4.241	153,0 %	4.577	7,9 %	5.232	14,3 %	8.259	57,9 %
Michael Niggemann	902	2.039	126,1 %	2.118	3,9 %	2.615	23,5 %	4.030	54,1 %
Till Streichert (seit 15.09.2024)	-	-	-	-	-	954	-	3.341	250,2 %
Grazia Vittadini (seit 01.07.2024)	-	-	-	-	-	505	-	2.104	316,6 %
Dieter Vranckx (seit 01.07.2024)	-	-	-	-	-	516	-	2.129	312,6 %
<b>Frühere Vorstandsmitglieder<sup>3)4)</sup></b>									
Christina Foerster (bis 30.06.2024)	904	1.929	113,4 %	2.119	9,8 %	7.306	244,8 %	1.955	-73,2 %
Karl Ulrich Garnadt (bis 30.04.2017)	1	130	-	118	-9,2 %	131	11,0 %	133	1,5 %
Harry Hohmeister (bis 30.06.2024)	901	2.276	152,6 %	2.127	-6,5 %	5.012	135,6 %	2.171	-56,7 %
Detlef Kayser (bis 30.06.2024)	893	2.032	127,5 %	2.117	4,2 %	3.440	62,5 %	5.280	53,5 %
<b>II. Durchschnittliche Vergütung Belegschaft in EUR</b>									
Gesamtbelegschaft in Deutschland	59.117	79.780	35,0 %	86.535	8,5 %	85.919	-0,7 %	93.114	8,4 %
Tarifmitarbeitende in Deutschland	55.237	72.350	31,0 %	78.505	8,5 %	82.275	4,8 %	85.577	4,0 %
<b>III. Ertragskennziffern in Mio. EUR</b>									
Jahresergebnis Deutsche Lufthansa AG	-2.310	-2.664	-15,3 %	6.765	353,9 %	372	-94,5 %	44	-88,2 %
Adjusted EBIT	-1.666	1.509	190,6 %	2.682	77,7 %	1.645	-38,7 %	1.960	19,1 %
Umsatz	16.811	32.770	94,9 %	35.422	8,1 %	37.581	6,1 %	39.597	5,4 %

<sup>1)</sup> Die Angaben für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie die Belegschaft beruhen auf der im Geschäftsjahr 2025 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung (ohne die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung).

<sup>2)</sup> Die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr resultieren nicht aus Vergütungserhöhungen, sondern insbesondere aus den geringer ausgefallenen variablen Komponenten im Jahr 2024. Gleichzeitig hat sich für Carsten Spohr, Michael Niggemann und Till Streichert im Zuge des freiwilligen Wechsels in das seit dem Jahr 2025 geltende Vergütungssystem der Anteil der Zielvergütung in den variablen Komponenten erhöht, bei gleichzeitiger Reduktion der Beitragshöhe zur betrieblichen Altersversorgung. Für Till Streichert, Grazia Vittadini und Dieter Vranckx sind die Veränderungen darüber hinaus im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass diese erst im Geschäftsjahr 2024 in den Vorstand bestellt und entsprechend in 2024 nur eine zeitanteilige Vergütung erhalten haben.

<sup>3)</sup> Angabe für Harry Hohmeister im Geschäftsjahr 2024 einschließlich der Auszahlung der Altersversorgung nach Eintritt des Versorgungsfalles.

<sup>4)</sup> Keine Angabe für Simone Menne, da diese in den Geschäftsjahren vor 2025 jeweils keine Vergütung erhalten hat.

**T220 Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Belegschaft sowie der Ertragsentwicklung (Fortsetzung)<sup>1)</sup>**

	2021	2022	Veränderung 22/21	2023	Veränderung 23/22	2024	Veränderung 24/23	2025	Veränderung 25/24
<b>IV. Aufsichtsratsvergütung<sup>4)5)</sup> in Tsd. EUR</b>									
Karl-Ludwig Kley	302	305	1,2 %	375	23,0 %	375	0,0 %	375	0,0 %
Christine Behle	141	143	1,1 %	174	22,1 %	175	0,6 %	175	0,0 %
Tim Busse (seit 29.07.2023)	-	-	-	43	-	100	132,6 %	100	0,0 %
Erich Clementi (seit 05.05.2020)	81	82	1,2 %	150	82,9 %	150	0,0 %	150	0,0 %
Thomas Enders (bis 06.05.2025)	121	124	2,5 %	175	41,1 %	175	0,0 %	60	-65,7 %
Karl Gernandt (seit 09.05.2023)	-	-	-	65	-	133	104,6 %	166	24,8 %
Sara Grubisic (seit 29.07.2023)	-	-	-	53	-	125	135,8 %	125	0,0 %
Sara Hennicken (seit 07.05.2024)	-	-	-	-	-	65	-	133	104,6 %
Christian Hirsch (seit 29.07.2023)	-	-	-	63	-	150	138,1 %	150	0,0 %
Jamila Jadran (seit 29.07.2023)	-	-	-	43	-	100	132,6 %	100	0,0 %
Arne Christian Karstens (seit 29.07.2023)	-	-	-	63	-	150	138,1 %	150	0,0 %
Carsten Knobel	111	112	0,9 %	150	33,9 %	150	0,0 %	150	0,0 %
Holger Benjamin Koch	81	82	0,6 %	134	64,4 %	150	11,9 %	150	0,0 %
Harald Krüger	142	165	16,0 %	225	36,4 %	225	0,0 %	225	0,0 %
Marvin Reschinsky (seit 29.07.2023)	-	-	-	53	-	125	135,8 %	125	0,0 %
Birgit Rohleder	81	83	1,9 %	100	21,2 %	100	0,0 %	100	0,0 %
Britta Seeger (seit 04.05.2021)	54	81	49,3 %	100	24,2 %	100	0,0 %	100	0,0 %
Astrid Stange	81	82	1,2 %	100	22,0 %	100	0,0 %	100	0,0 %
Angela Titzrath	81	82	1,2 %	125	53,4 %	125	0,0 %	125	0,0 %
Klaus Winkler	113	115	1,8 %	148	29,3 %	150	1,4 %	150	0,0 %

<sup>4)</sup> 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.

<sup>5)</sup> Angaben ohne Alexis von Hoensbroech, da dieser erst seit dem Jahr 2025 im Aufsichtsrat ist und daher in den Vorjahren noch keine Aufsichtsratsvergütung erhalten hat.

Für den Aufsichtsrat

Dr. Karl-Ludwig Kley, Vorsitzender

Für den Vorstand

Carsten Spohr, Vorsitzender



# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

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

### An die Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft, Köln

#### Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

#### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

#### Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

#### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

#### Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Eschborn/Frankfurt am Main, 3. März 2026

EY GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jörg Bösler  
Wirtschaftsprüfer

Dustin Jansen  
Wirtschaftsprüfer