

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 2024 gewährte und geschuldete Vergütung sowie über die für das Geschäftsjahr 2024 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 2024 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/vorstand/vorstandsverguetungssystem.html>

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2024

Wirtschaftlich ein herausforderndes Jahr für die Lufthansa Group

Die Lufthansa Group hat erneut ein sehr herausforderndes Geschäftsjahr hinter sich. Die Ausläufer der Coronakrise, wie zum Beispiel verzögerte Flugzeugauslieferungen oder der notwendige Erfahrungsaufbau bei neu eingestelltem Personal, sind noch in der gesamten Airline-Industrie spürbar. Während das Geschäftsfeld Technik durch die weltweit zunehmende Nachfrage nach Wartung- und Instandhaltung Rekordergebnisse erzielen konnte, war das Airline-Kerngeschäft und hier insbesondere Lufthansa Airlines mit ausbleibenden Flugzeuglieferungen, Streikkosten, steigenden Gebühren sowie steigendem Preisdruck durch das weltweite Kapazitätswachstum konfrontiert. Vor diesem Hintergrund musste die Jahresprognose zweimal angepasst werden, zu Beginn des zweiten Quartals ausgelöst durch die Auswirkungen der Streiks, zu Beginn des dritten Quartals durch den marktbedingten Rückgang der Durchschnittserlöse in allen Verkehrsgebieten, besonders in Asien.

Dennoch hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2024 die Fokussierung der Lufthansa Group auf das Airline-Kerngeschäft durch wesentliche M&A-Aktivitäten konsequent vorangetrieben. Hervorzuheben sind hier insbesondere die erfolgte Freigabe durch die EU-Kommission für die Beteiligung an ITA Airways sowie der Vollzug des Verkaufs des Zahlungsanbieters Lufthansa Air-Plus Servicekarten GmbH. Der Aufbau von Lufthansa City Airlines, der konsequente Ausbau von Discover Airlines sowie der erfolgreiche Turnaround von Brussels Airlines und Eurowings tragen dazu bei, dass die Lufthansa Group internationaler, wettbewerbs- und widerstandsfähiger geworden ist. Auch die operative Stabilität konnte dabei trotz weiterhin großen Herausforderungen und Engpässen in der gesamten Branche deutlich verbessert werden.

Veränderungen im Vorstand

In einer außerordentlichen Sitzung im Februar 2024 hat der Aufsichtsrat eine weitreichende Umstrukturierung des Vorstands beschlossen. Diese umfasst neben einer Verkleinerung des Vorstands von sechs auf fünf Mitglieder eine Neuordnung der Verantwortungsbereiche.

Im Rahmen dieser Umstrukturierung sind Christina Foerster, Harry Hohmeister und Detlef Kayser zum 30. Juni 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden. Gleichzeitig bestellte der Aufsichtsrat Grazia Vittadini als Mitglied des Vorstands, Ressort „Technik & IT“ und Dieter Vranckx als Mitglied des Vorstands, Ressort „Globale Märkte & kommerzielle Steuerung Hubs“, jeweils mit Wirkung zum 1. Juli 2024 in den Vorstand.

Remco Steenbergen hat sein Mandat im Vorstand, Ressort Finanzen, mit Wirkung zum Ablauf des 7. Mai 2024, dem Tag der Hauptversammlung, niedergelegt. Der Aufsichtsrat hat in der außerordentlichen Sitzung im Februar die Niederlegung des Vorstandsmandats durch Remco Steenbergen mit Wirkung zum Ablauf des 7. Mai 2024 zur Kenntnis genommen und dem Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung zum 30. Juni 2024 zugestimmt. Michael Niggemann hat nach dem Ausscheiden von Remco Steenbergen das Finanzressort interimistisch neben seinen bisherigen Aufgaben übernommen. Ab dem 1. Juli 2024 bestand der Vorstand damit nur noch aus vier Mitgliedern.

Mit Till Streichert konnte mit Wirkung zum 15. September 2024 ein neuer Finanzvorstand gewonnen werden. Im Rahmen seiner Bestellung hat der Aufsichtsrat Till Streichert angesichts seiner langjährigen Erfahrung und herausragenden Reputation als Finanzvorstand als herausgehobenes Mitglied des Vorstands qualifiziert. Seit dem 15. September 2024 besteht der Vorstand somit aus fünf Mitgliedern.

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 auf der Hauptversammlung 2024

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde der Hauptversammlung am 9. Mai 2023 vorgelegt und wurde von den Aktionärinnen und Aktionären mit einer großen Zustimmung von 89,47 % gebilligt. Bei der Abstimmung über den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 auf der Hauptversammlung am 7. Mai 2024 erhielt dieser – trotz grundsätzlich positiver Rückmeldungen zum Aufbau und zur Transparenz – jedoch die Unterstützung von nur 73,21 % der teilnehmenden Aktionärinnen und Aktionäre.

Der Aufsichtsrat hat sich im Geschäftsjahr 2024 mit den von Investorensseite geäußerten Bedenken und Anregungen intensiv auseinandergesetzt. Wie diese bei der Erstellung dieses Vergütungsberichts, den Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 sowie der Weiterentwicklung des Vergütungssystems berücksichtigt wurden, ist in der folgenden Tabelle dargestellt:



T207 UMGANG MIT INVESTORENFEEDBACK IM JAHR 2024

Investorenfeedback	Reaktion von Lufthansa
Keine ausreichenden Informationen zur Peergroup im Rahmen der Angemessenheitsprüfung des Aufsichtsrats	Detailliertere Angaben zu der im Rahmen der Angemessenheitsprüfung des Aufsichtsrats für die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung herangezogenen Vergleichsgruppe im vorliegenden Vergütungsbericht.
Kritik an der Höhe der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung	Im vom Aufsichtsrat mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2025 beschlossenen Vergütungssystem wurde die Höhe der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung bei Neu- und Wiederbestellungen auf ca. 30 % der Grundvergütung reduziert.
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 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.
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 der Marktpraxis in Deutschland.
Bedienung der variablen Vergütungskomponenten in Aktien statt bar	Das Vorstandsvergütungssystem sieht grundsätzlich auch die Möglichkeit einer Bedienung in Aktien der Gesellschaft vor. Ein Investment des Vorstands in Aktien der Gesellschaft und damit ein Alignment mit Aktionärsinteressen wird durch die bestehenden Share Ownership Guidelines bereits gewährleistet.

Anpassung am Vergütungssystem für den Vorstand ab dem Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 5. Dezember 2024 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 Anpassungen an dem von der Hauptversammlung am 9. Mai 2023 gebilligten Vergütungssystem beschlossen.

Das angepasste Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt. Eine Übersicht der wesentlichen Anpassungen ist in Grafik [G39 Anpassungen am Vergütungssystem 2025](#) in diesem Bericht sowie im Rahmen der Einberufung zur Hauptversammlung 2025 auf der Website der Gesellschaft dargestellt.

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 für das Geschäftsjahr 2024 im Überblick

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 basiert auf dem von der Hauptversammlung am 9. Mai 2023 gebilligten Vergütungssystem, welches seit dem Jahr 2023 für alle aktiven Vorstandsmitglieder gilt und auch im Geschäftsjahr 2024 für alle Vorstandsmitglieder zur Anwendung kam. 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 2024.



T208 VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2024

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung			Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit		
Grundvergütung	Soll die Rolle und den Verantwortungsbereich im Vorstand widerspiegeln. Soll ein angemessenes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern	<ul style="list-style-type: none"> – Jährliche Grundvergütung – Auszahlung in zwölf Monatsraten – Vorstandsvorsitz: 1.892.000 EUR – Herausgehobenes Vorstandsmitglied: 1.118.000 EUR – Ordentliches Vorstandsmitglied: 860.000 EUR 	Einvernehmliche Beendigung	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> – Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungshöchstgrenze)
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> – Dienstwagen inklusive Fahrer, branchenüblichen Flugvergünstigungen für private Flugreisen, Versicherungsprämien 	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-Monats-Frist)
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 	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
Erfolgsabhängige Vergütung			Weitere Vergütungsregelungen		
Einjährige variable Vergütung (STI)	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Liquiditätssteuerung sowie der Gesamtverantwortung des Vorstands und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> – Adjusted EBIT versus Zielwert (40 %) – Adjusted Free Cashflow versus Zielwert (40 %) – Gesamt- und individuelle Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele (20 %) – Individueller Leistungsfaktor (Bonus/Malus, 0,8 - 1,2) – Cap: 200 % des Zielbetrags – Auszahlung: in bar oder in Aktien 	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 innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren – Vorstandsvorsitz: 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
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"> – Bedingte 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 	Compliance- und Performance-Clawback	Soll eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> – Möglichkeit des Aufsichtsrats, STI 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"> – Vorstandsvorsitz: 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 für das Geschäftsjahr 2024 ausführlich mit der Angemessenheit der Vorstandsvergütung befasst und die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft und als angemessen eingestuft.

Im Rahmen der Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung 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 DAX40 und MDAX notierten Unternehmen herangezogen, da diese hinsichtlich der Unternehmensgröße zum Stichtag der Betrachtung vergleichbar sind. Damit werden die größten börsennotierten Gesellschaften Deutschlands erfasst und gleichzeitig 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 der Deutschen Lufthansa AG in dem genannten Vergleichsmarkt 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 T221). 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 2024 und 2023 zugesagte Vergütung differenziert nach dem Vorsitzenden, dem vom Aufsichtsrat als herausgehobenes Mitglied qualifizierten Vorstandsmitglied für das Ressort „Finanzen“ sowie den übrigen ordentlichen Vorstandsmitgliedern bei einer ganzjährigen Tätigkeit im Vorstand. Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Vergütungsanpassungen.

T209 ZIELVERGÜTUNG UND RELATIVER ANTEIL 2024 UND 2023

	Vorstandsvorsitzender				Herausgehobenes Vorstandsmitglied Ressort „Finanzen“				Ordentliche Vorstandsmitglieder			
	2024 in Tsd. €	2024 Anteil	2023 in Tsd. €	2023 Anteil	2024 in Tsd. €	2024 Anteil	2023 in Tsd. €	2023 Anteil	2024 in Tsd. €	2024 Anteil	2023 in Tsd. €	2023 Anteil
Feste Vergütung												
Grundvergütung	1.892	33,6 %	1.892	33,6 %	1.118	33,6 %	1.118	33,6 %	860	33,6 %	860	33,6 %
Variable Vergütung												
Einjährige variable Vergütung 2024 (2023)	1.320	23,4 %	1.320	23,4 %	780	23,4 %	780	23,4 %	600	23,4 %	600	23,4 %
Mehrjährige variable Vergütung 2024 (2023)	2.420	43,0 %	2.420	43,0 %	1.430	43,0 %	1.430	43,0 %	1.100	43,0 %	1.100	43,0 %
Zieldirektvergütung	5.632	100 %	5.632	100 %	3.328	100 %	3.328	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 Vergü-

tung für ein Geschäftsjahr die genannte Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung der variablen Bezüge.

Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Da der Auszahlungsbetrag für die mehrjährige variable Vergütung 2024 aufgrund der vierjährigen Performanceperiode erst zum 31. Dezember 2027 feststeht, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für die im Geschäftsjahr 2024 zugesagte Vergütung abschließend erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2027 informiert werden.



Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat einen Aufwandshöchstbetrag für die für das Geschäftsjahr 2021 zugesagte Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder festgelegt. Mit der Beendigung der Performanceperiode der für das Geschäftsjahr 2021 zugesagten mehrjährigen variablen Vergütung (LTI 2021) zum 31. Dezember 2024 steht fest, dass dieser Höchstbetrag bei keinem der im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder überschritten worden ist. Eine detaillierte Übersicht der Aufwandsbeträge der für das Geschäftsjahr 2021 den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugesagten Vergütung einschließlich der jeweiligen Höchstbeträge ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

T210 MAXIMALVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

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 ²⁾	
	2021	2021 (Max.)	2021	2021 (Max.)	2021	2021 (Max.)	2021	2021 (Max.)	2021	2021 (Max.)	2021	2021 (Max.)
Feste Vergütung												
Grundvergütung	1.634	1.634	860	860	860	860	860	860	860	860	860	860
Nebenleistungen	42	42	44	44	41	41	33	33	42	42	63	63
Summe	1.676	1.676	904	904	901	901	893	893	902	902	923	923
Variable Vergütung												
Einjährige variable Vergütung 2021 ¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung (LTI 2021)	3.140	4.180	1.652	2.200	1.652	2.200	1.652	2.200	1.652	2.200	-	-
Summe	3.140	4.180	1.652	2.200	1.652	2.200	1.652	2.200	1.652	2.200	0	0
Versorgungsaufwand	871	871	461	461	453	453	457	457	467	467	450	450
Gesamtvergütung	5.687	6.727	3.017	3.565	3.006	3.554	3.002	3.550	3.021	3.569	1.373	1.373
Maximalvergütung gem. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG		9.500		5.000		5.000		5.000		5.000		5.000

¹⁾ Für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie keine Zusage einer einjährigen variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat an die Mitglieder des Vorstands.

²⁾ Remco Steenbergen hat gemäß Ausscheidensvereinbarung keinen Anspruch auf die mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021.

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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 2024 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 die Nachhaltigkeitsziele zwischen 0 % und 200 %.

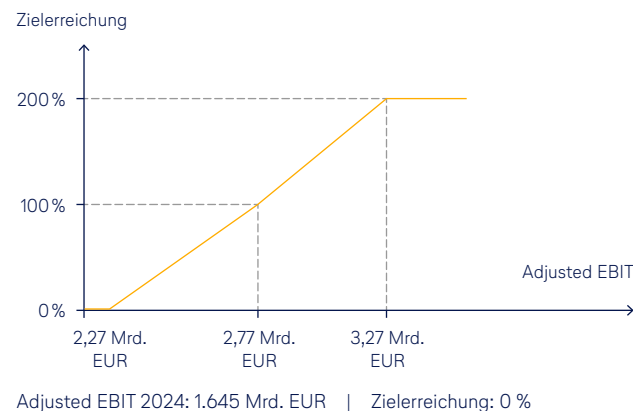
Einjährige variable Vergütung (STI 2024)

Die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 orientiert sich zu 80 % an finanziellen Zielen und zu 20 % an Gesamt- und individuellen Geschäfts- und Nachhaltigkeitszielen.

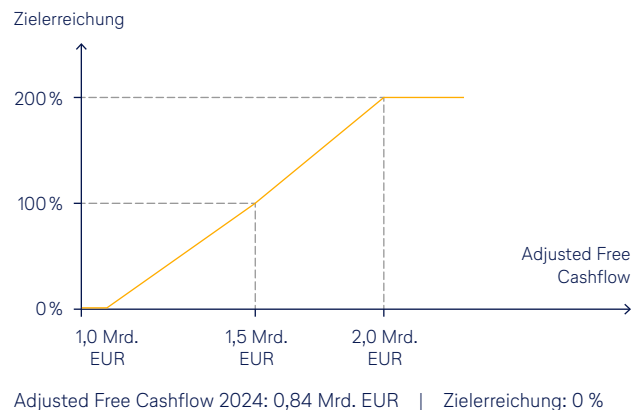
Im Sinne einer wertorientierten Unternehmenssteuerung wird mit dem Adjusted EBIT und dem Adjusted Free Cashflow, die mit jeweils 40 % in die Zielerreichung eingehen, bei den finanziellen Zielen auf die wesentlichen Steuerungsgrößen des Konzerns abgestellt. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat 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.

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 2024 bei 2,77 Mrd. EUR. Für das Leistungskriterium Adjusted Free Cashflow lag der Zielwert bei 1,5 Mrd. EUR. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die Zielwerte sowie die Zielerreichung für die finanziellen Ziele im Geschäftsjahr 2024 sind in den Grafiken dargestellt.

G29 STI 2024: ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG ADJUSTED EBIT



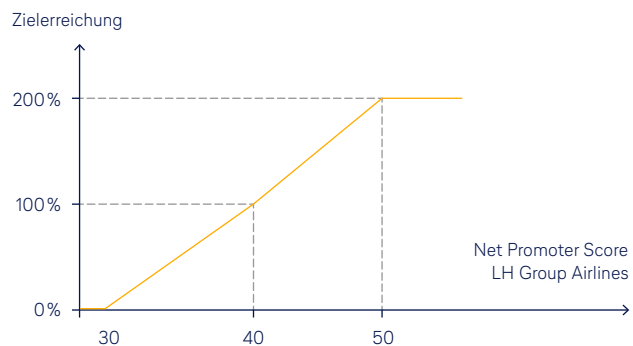
G30 STI 2024: ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG ADJUSTED FREE CASHFLOW



Insgesamt ergibt sich für die finanziellen Ziele in der einjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 damit eine Zielerreichung von 0 %.

Für den Nachhaltigkeitsparameter „Kunde“ wird der Net Promoter Score¹⁾ (➔ **Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung**), also die Weiterempfehlungsrate der Kundinnen und Kunden, über alle LH Group Airlines (Lufthansa Airlines, SWISS, Austrian Airlines, Brussels Airlines und Euro-wings) herangezogen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

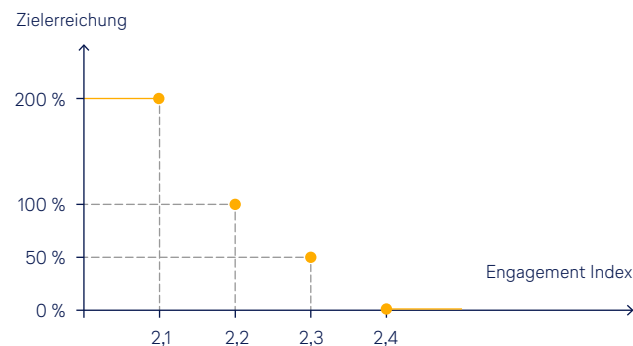
G31 STI 2024: NACHHALTIGKEITSZIEL „KUNDE“



Net Promoter Score: 31 | Zielerreichung: 10 %

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

G32 STI 2024: NACHHALTIGKEITSZIEL „MITARBEITER“



Engagement Index: 2,2 | Zielerreichung: 100 %

Die Ziele „Kunde“ und „Mitarbeiter“ gehen jeweils mit 10 % in den STI 2024 ein.

Insgesamt ergibt sich damit für den STI 2024 aus der gewichteten Zielerreichung der finanziellen Ziele und der Nachhaltigkeitsziele eine Zielerreichung von 11 %.

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 2024 die Erreichung der individuellen Ziele bewertet. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die vorab festgelegten individuellen und kollektiven Ziele für das Geschäftsjahr 2024 und deren Beurteilung für die Festlegung des individuellen Leistungsfaktors für den STI 2024.

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



T211 STI 2024: INDIVIDUELLER LEISTUNGSFAKTOR

Ziele 2024: Operationalisierung der LH Group Strategie, insbesondere

Beurteilung der Umsetzung in 2024

Stärkung Multi-brand-, -hub & -AOC: insbesondere Übernahme eines Minderheitsanteils an ITA Airways; Betriebsbeginn Lufthansa City Airlines; Zielbild für das LH Group Markenportfolio

Übernahme ITA in 2024 nahezu abgeschlossen; erfolgreiche Betriebsaufnahme Lufthansa City Airlines; erfolgreicher Ausbau Discover Airlines; LH Group Marke klar definiert

Kundenerlebnis: insbesondere Stabilisierung bei Pünktlichkeit und Regelmäßigkeit bis Sommer 2024; Einführung neues Kabinenprodukt „Allegris“

Flugbetrieb in 2024 im Vergleich zu 2023 noch nicht weit genug stabilisiert. Einführung „Allegris“ begonnen und im Flugbetrieb

Human Resources: Verankerung der „Cultural Journey“

Gruppenweites Kulturprogramm in den großen Business Units ausgerollt

Digitalisierung: Weiterentwicklung der digitalen Services inkl. Integration des Vielfliegerprogramms Miles & More; Harmonisierung der Customer Services über alle digitalen Kanäle hinweg

Lufthansa Group für weltweit beste Airline App 2024 ausgezeichnet; Miles & More in Airline Apps integriert; digitaler Check-in für Hub Airlines harmonisiert

ESG / Flotte: Implementierung von Maßnahmen zur Erreichung der Emissionsziele gemäß CO₂-Reduktionspfad; Fortführung der Flottenmodernisierung

Einführung neuer emissionsarmer Flugzeuge verzögert sich; gute Ergebnisse in ESG-Rankings, die LH Group positiv vom Wettbewerb absetzen

Profitabilität: Höhere Profitabilität der Lufthansa Group Airlines; Umsetzung des LHT-Wachstumsprogramms „Ambition 2030“; Abschluss des Verkaufs der AirPlus

Profitabilität im Konzern gut, allerdings nicht bei Lufthansa Airlines; LHT-Ergebnis 2024 auf Vorjahres-Rekordniveau; Verkauf der AirPlus abgeschlossen

Organisation: Schärfung der Verantwortlichkeiten innerhalb der Matrixorganisation sowie zu den Lufthansa Group Airlines in Verbindung mit einer verbesserten Kommunikations- und Kooperationskultur; Überarbeitung der Governance-Strukturen zur Sicherstellung eines einheitlichen Führungs- und Entscheidungsverständnisses

Organisatorische Neuordnung gemäß neuer Geschäftsverteilung; Engagement Index erneut auf Bestniveau der Vorkrisenzeit; Programmstart „Target Operating Model 2026“

Unter Berücksichtigung der kollektiven Leistung sowie der individuellen Wertbeiträge der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 für alle Vorstandsmitglieder einen individuellen Leistungsfaktor in Höhe von 1,0 festgelegt. Für jedes Vorstandsmitglied erfolgte sodann eine Multiplikation des Leistungsfaktors mit der Gesamtzielerreichung aus den finanziellen Zielen sowie den Geschäfts- und Nachhaltigkeitszielen.

G33 ZIELERREICHUNG STI 2024

	Ziel	Ist/Max (in %)
Adjusted EBIT (40 % Gewichtung)		0/200
Adjusted Free Cashflow (40 % Gewichtung)		0/200
Net Promoter Score (10 % Gewichtung)		10/200
Engagement Index (10 % Gewichtung)		100/200
Individueller Leistungsfaktor (0,8 – 1,2)		1,0/1,2
Gesamt		11/200

Die Gesamtzielerreichung und der sich daraus ergebende Auszahlungsbetrag für den STI 2024 sind in der nachfolgenden Tabelle individuell für die Mitglieder des Vorstands dargestellt.

T212 GESAMTZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRÄGE STI 2024

Vorstand	Zielbetrag in Tsd. €	Gesamt- zielerreichung in %	Individueller Leistungsfaktor	Auszahlungs- betrag in Tsd. €
Carsten Spohr	1.320	11,00	1,00	145
Christina Foerster (bis 30. Juni 2024)	300	11,00	1,00	33
Harry Hohmeister (bis 30. Juni 2024)	300	11,00	1,00	33
Detlef Kayser (bis 30. Juni 2024)	300	11,00	1,00	33
Michael Niggemann	600	11,00	1,00	66
Remco Steenberg (bis 7. Mai 2024) ¹⁾	-	-	-	-
Till Streichert (seit 15. September 2024)	230	11,00	1,00	25
Grazia Vittadini (seit 1. Juli 2024)	300	11,00	1,00	33
Dieter Vranckx (seit 1. Juli 2024)	300	11,00	1,00	33

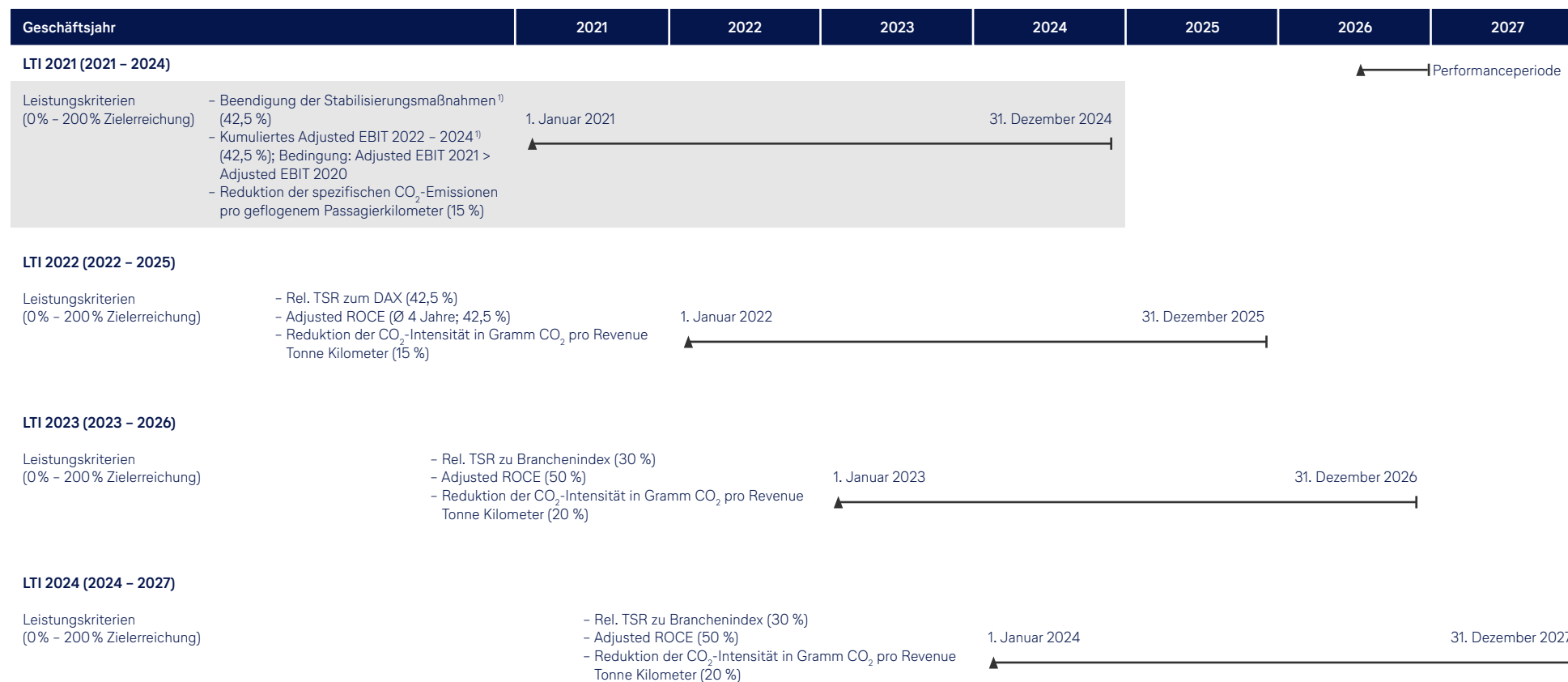
¹⁾ Entsprechend der Aufhebungsvereinbarung bestehen keine Ansprüche von Remco Steenberg auf den STI 2024.

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 auf den vor dem 1. Januar 2024 geltenden Vergütungssystemen beruht. Hierzu gehört insbesondere die im Geschäftsjahr 2021 zugesagte mehrjährige variable Vergütung (LTI 2021), deren vierjährige Programmlaufzeit zum 31. Dezember 2024 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 2024



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 2024 (LTI 2024)

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 2024 liegt der Durchschnittskurs bei 7,36 EUR. Die Anzahl der im Berichtsjahr im Rahmen des LTI 2024 den einzelnen Vorstandsmitgliedern bedingt zugeordneten virtuellen Aktien ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

T213 BEDINGT ZUGETEILTE AKTIEN LTI 2024 – ZUTEILUNGSKURS: 7,36 €

Vorstand	Zielbetrag in Tsd. €	Anzahl bedingt zugeleiteter Aktien
Carsten Spohr	2.420	328.804
Christina Foerster (bis 30. Juni 2024)	550	74.728
Harry Hohmeister (bis 30. Juni 2024)	550	74.728
Detlef Kayser (bis 30. Juni 2024)	550	74.728
Michael Niggemann	1.100	149.457
Remco Steenberg (bis 7. Mai 2024) ¹⁾	-	-
Till Streichert (seit 15. September 2024)	421	57.209
Grazia Vittadini (seit 1. Juli 2024)	550	74.728
Dieter Vranckx (seit 1. Juli 2024)	550	74.728

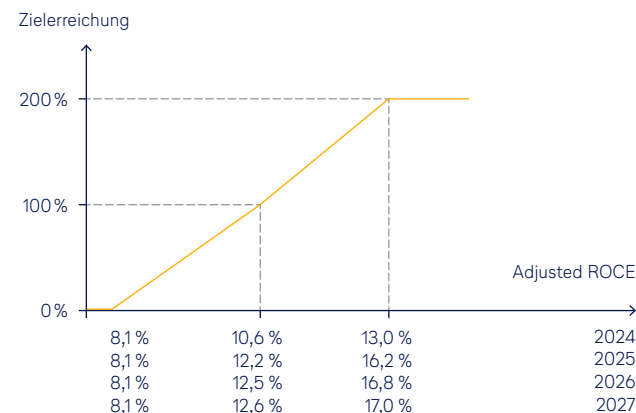
¹⁾ Entsprechend der Aufhebungsvereinbarung bestehen keine Ansprüche von Remco Steenberg auf den LTI 2024.

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 Schwerpunkte für die strategischen und Nachhaltigkeitsziele im LTI 2024 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 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 2024 festgelegten Zielwerte sind in der nachfolgenden Grafik dargestellt.

G35 LTI 2024: ZIEL ADJUSTED ROCE



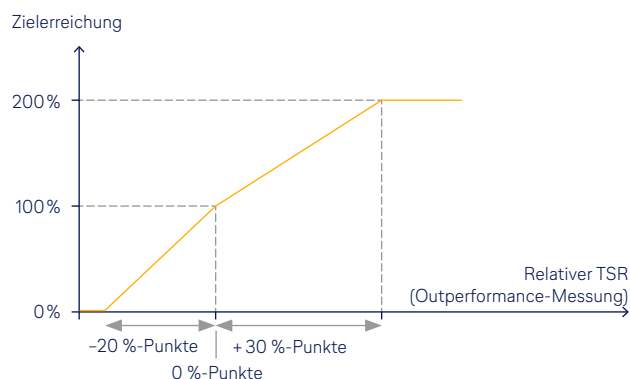
Der jeweils in den Geschäftsjahren der vierjährigen Performanceperiode tatsächlich erzielte Adjusted ROCE sowie die daraus resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres nach Ablauf der Performanceperiode veröffentlicht.

Die Ermittlung der relativen TSR-Performance für den LTI 2024 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 AG 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 2024: ZIEL RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN

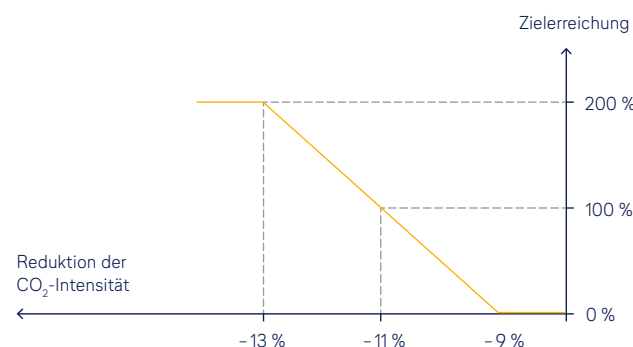
Total Shareholder Return der Lufthansa Aktie im Vergleich zum NYSE Arca Global Airlines Index



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 2024 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](#)). Der Zielwert im Rahmen des LTI 2024 liegt bei einer Reduktion der CO₂-Intensität um 11 Prozentpunkte bis zum Ende der Performanceperiode am 31. Dezember 2027. Die Eckpunkte der möglichen Bandbreite sind durch einen Abweichungswert von +/- 2 Prozentpunkten des Zielwerts definiert. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

G37 LTI 2024: NACHHALTIGKEITZIEL „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 2024 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 Auszahlungsbetrages 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 2021 (LTI 2021)

Die Zusage der mehrjährigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (LTI 2021) 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 – analog zum LTI 2024 – auf der Basis des Durchschnittskurses der Lufthansa Aktie während der ersten 60 Handelstage nach Beginn der vierjährigen Performanceperiode. Für den LTI 2021 lag der um die Effekte aus der Kapitalerhöhung im Geschäftsjahr 2021 adjustierte Durchschnittskurs bei 7,93 EUR.

Die finale Anzahl der virtuellen Aktien im LTI 2021 ist abhängig von der Erreichung der vom Aufsichtsrat für den LTI 2021 festgelegten finanziellen Erfolgsziele (85 %) sowie der strategischen- und Nachhaltigkeitsziele (15 %).

Vor dem Hintergrund der durch die Corona-Pandemie veränderten Anforderungen hatte der Aufsichtsrat für den LTI 2021 vom zu diesem Zeitpunkt geltenden Vergütungssystem vorübergehend abweichende Leistungskriterien gewählt, um so einen klaren Fokus auf die langfristige Krisenbewältigung, die Restrukturierung des Unternehmens, die Rückführung der Stabilisierungsmaßnahmen sowie die Rückkehr zur Profitabilität zu legen. Entsprechend hatte der Aufsichtsrat für den LTI 2021 die Rückführung der Stabilisierungsmaßnahmen sowie die Rückkehr in die Gewinnzone gemessen am kumulierten Adjusted EBIT der Jahre 2022 bis 2024 (anstelle dem relativen TSR im Vergleich zum DAX und dem Adjusted ROCE über vier Jahre) als Leistungskriterien festgelegt und entsprechend für das Geschäftsjahr 2022 eine Abweichung vom Vergütungssystem erklärt. Die Abweichungen standen im Einklang mit den sich aus der Corona-Krise ergebenden Änderungen des Fokus im Rahmen der Unternehmens- und Finanzstrategie und damit im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft. Die beiden vom Aufsichtsrat festgelegten finanziellen Leistungskriterien gehen jeweils mit 42,5 % in die Zielerreichung des LTI 2021 ein.

Als Nachhaltigkeitsziel für den LTI 2021 hatte der Aufsichtsrat den Parameter „Umwelt“ als Schwerpunkt festgelegt, da die Bedeutung der Nachhaltigkeit ungeachtet der Corona-Krise weiterhin ein wesentliches Ziel im Rahmen der langfristigen Unternehmensstrategie darstellte. Als Umweltziel wurde dabei die seitens der IATA verabschiedete Zielsetzung für Treibstoffeffizienz, also der durchschnittliche Kerosinverbrauch, um einen Fluggast 100 Kilometer weit zu transportieren fortgeführt, welche eine Verbesserung des spezifischen Treibstoffverbrauchs um 1,5 % pro Jahr und damit eine Verbesserung der spezifischen CO₂-Emissionen vorsahen.

Als 100 %-Zielwert hat der Aufsichtsrat entsprechend eine Verbesserung des spezifischen Treibstoffverbrauchs um 7,5 % bis zum Ende der vierjährigen Performanceperiode im Vergleich zum Basisjahr 2019 definiert. Die Eckpunkte der möglichen Bandbreite sind durch einen Abweichungswert von +/- 5 Prozentpunkten des Zielwerts definiert. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Die Ermittlung der Zielerreichung des Umweltziels erfolgt auf der Basis eines Vergleichs der Verbesserung des spezifischen Treibstoffverbrauchs zum Ende der Programmlaufzeit am 31. Dezember 2024 seit dem Jahr 2019 mit dem vom Aufsichtsrat vor der Zusage festgelegten strategischen Zielwert.

Im Vergleich zum Jahr 2019 konnte die Lufthansa Group den spezifischen Treibstoffverbrauch um 5,1 % reduzieren. Damit ergibt sich für den Parameter „Umwelt“ eine Zielerreichung in Höhe von 52 %.





Die vom Aufsichtsrat für die finanziellen Leistungskriterien sowie das Nachhaltigkeitsziel „Umwelt“ im LTI 2021 festgelegten Ziel-, Schwellen- und Maximalwerte sowie die jeweilige Zielerreichung sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

T214 LTI 2021: FINANZIELLE ZIELE – ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNG

	Zielsetzung			Zielerreichung	
	0 %	100 %	200 %		in %
Rückführung der Stabilisierungsmaßnahmen bis zum 31. Dezember 2024	Rückführung von 25 % der stillen Einlagen	Rückführung von 75 % der stillen Einlagen	Rückführung von 100 % der stillen Einlagen & vollständige Rückführung der Aktienbeteiligung	vollständige Beendigung der Stabilisierungsmaßnahmen bereits im September 2022	200
Kumuliertes Adjusted EBIT der Jahre 2022 – 2024 (Bedingung: Adj. EBIT 2021 ≥ Adj. EBIT 2020)	1 Mrd. EUR	2 Mrd. EUR	4 Mrd. EUR	5,84 Mrd. EUR (Bedingung erfüllt)	200
Reduktion der CO ₂ -Emissionen im Vergleich zu 2019	-2,5 %	-7,5 %	-12,5 %	-5,1 %	52

Insgesamt ergibt sich damit für die mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 eine Zielerreichung von 177,8 %.

G38 ZIELERREICHUNG LTI 2021

	Ziel	Ist/Max (in %)
Rückführung der Stabilisierungsmaßnahmen bis 31. Dezember 2024 (42,5 % Gewichtung)		200 / 200
Kumuliertes Adjusted EBIT der Jahre 2022 – 2024; Bedingung: Adj. EBIT 2021 ≥ Adj. EBIT 2020 (42,5 % Gewichtung)		200 / 200
Reduktion der CO₂-Intensität (15 % Gewichtung)		52 / 200
Gesamt		177,8 / 200



Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrages aus dem LTI 2021 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 2021 bei 6,40 EUR. Zuzüglich der für das Geschäftsjahr 2023 an die Aktionäre ausgezahlten Dividende in Höhe von 0,30 EUR je Aktie ergibt sich der Auszahlungsbetrag im Rahmen des LTI 2021 durch Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit einem Betrag in Höhe von 6,70 EUR. In den Geschäftsjahren 2021 bis 2022 erfolgte keine hier zu berücksichtigende Dividendenzahlung. Die Berechnung der individuellen Auszahlungsbeträge für die anspruchsberechtigten Mitglieder des Vorstands ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

T215 AUSZAHLUNGSBETRÄGE AUS DEM LTI 2021 – GESAMTZIELERREICHUNG 177,8 %

	Zielbetrag in Tsd. €	Anzahl bedingt zugeteilter Aktien (Start-Kurs: 7,93 € ¹⁾)	Finale Anzahl virtueller Aktien	Auszahlungsbetrag in Tsd. € (End-Kurs: 6,40 €, zzgl. 0,30 € Dividende)
Vorstand				
Carsten Spohr	2.090	263.556	468.603	3.140
Christina Foerster (bis 30. Juni 2024)	1.100	138.714	246.633	1.652
Harry Hohmeister (bis 30. Juni 2024)	1.100	138.714	246.633	1.652
Detlef Kayser (bis 30. Juni 2024)	1.100	138.714	246.633	1.652
Michael Niggemann	1.100	138.714	246.633	1.652
Remco Steenbergen (bis 7. Mai 2024) ²⁾	1.100	138.714	-	-

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

²⁾ Entsprechend der Aufhebungsvereinbarung bestehen keine Ansprüche von Remco Steenbergen auf den LTI 2024.

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 (Perfor-

mance-Clawback), einzubehalten oder zurückzufordern. Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs oder Einbehalts steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

Im Geschäftsjahr 2024 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 sie 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. Die im Geschäftsjahr 2024 neu in den Vorstand bestellten Mitglieder, Till Streichert, Grazia Vittadini und Dieter Vranckx, sind verpflichtet Lufthansa Aktien jeweils im Gegenwert ihrer jeweiligen Grundvergütung zu erwerben.

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 mit dem durchschnittlichen Kurs der Lufthansa Aktie in den letzten 60 Börsenhandelstagen vor dem Beginn der Vorstandstätigkeit einbezogen.

T216 AKTIENBESITZ DER IM GESCHÄFTSJAHR 2024 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

	Gemäß SOG zu haltende Lufthansa Aktien	Aktienbestand am 31.12.2024
Carsten Spohr	180.596 Stück	340.450 Stück
Michael Niggemann	56.126 Stück	100.000 Stück
Till Streichert (seit 15.9.2024)	1.118.000 €	1.159.488 €
Grazia Vittadini (seit 1.7.2024)	860.000 €	-
Dieter Vranckx (seit 1.7.2024)	860.000 €	259.466 €

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 Carsten Spohr im Geschäftsjahr 2024 in Höhe von 990 Tsd. EUR, für die vom Aufsichtsrat als herausgehobenes Vorstandsmitglied qualifizierten Remco Steenbergen bzw. Till Streichert in Höhe von 585 Tsd. EUR – entsprechend anteilig für die Dauer der Vorstandstätigkeit – beziehungsweise in Höhe von 450 Tsd. EUR für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder.

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 2024

Der Gesamtbetrag für die im Geschäftsjahr 2024 von den aktiven Vorstandsmitgliedern erworbenen Pensionsanwartschaften von 4,1 Mio. EUR (Vorjahr: 3,3 Mio. EUR) nach HGB beziehungsweise 4,3 Mio. EUR (Vorjahr: 3,4 Mio. EUR) nach IFRS wurde im Personalaufwand (Dienstzeitaufwand) berücksichtigt. Es ergeben sich folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Barwerte von Pensionsanwartschaften:



T217 PENSIONSANWARTSCHAFTEN NACH HGB UND IFRS

in Tsd. €	HGB		HGB		IFRS		IFRS	
	Dienstzeitaufwand		Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtungen		Dienstzeitaufwand		Leistungsorientierte Verpflichtungen (DBO)	
	2024	2023	31.12.2024	31.12.2023	2024	2023	31.12.2024	31.12.2023
Carsten Spohr	942	958	12.150	10.493	993	996	12.147	10.490
Christina Foerster (bis 30. Juni 2024) ¹⁾	1.072	426	3.312	2.060	1.130	457	3.302	2.053
Harry Hohmeister (bis 30. Juni 2024)	225	442	2.648	4.887	225	450	2.648	4.887
Detlef Kayser (bis 30. Juni 2024) ²⁾	442	436	3.286	2.680	450	451	3.286	2.680
Michael Niggemann	414	430	2.684	2.111	460	461	2.664	2.100
Remco Steenberg (bis 7. Mai 2024) ³⁾	244	589	1.997	1.635	304	601	1.995	1.634
Till Streichert (seit 15. September 2024)	234	-	234	-	228	-	228	-
Grazia Vittadini (seit 1. Juli 2024)	262	-	263	-	259	-	260	-
Dieter Vranckx (seit 1. Juli 2024)	280	-	281	-	275	-	276	-
Summe	4.115	3.281	26.855	23.866	4.324	3.416	26.806	23.844

¹⁾ Unter Berücksichtigung der Bereitstellung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für Christina Foerster bis zum 30. Juni 2026.

²⁾ Unter Berücksichtigung der Bereitstellung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für Detlef Kayser bis zum 31. Dezember 2024.

³⁾ Unter Berücksichtigung der Bereitstellung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für Remco Steenberg bis zum 30. Juni 2024.

Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit Abfindungshöchstgrenze

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags, die nicht durch einen wichtigen Grund oder durch einen Kontrollwechsel veranlasst ist, wird die Gesellschaft gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht mehr als den Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags vergüten, wobei die Zahlungen zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen dürfen (Abfindungshöchstgrenze). Die Berechnung der Abfindungshöchstgrenze bemisst sich nach der Höhe der Jahresvergütung, die sich aus der Grundvergütung und den Zielwerten für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung zusammensetzt; Sachbezüge und Nebenleistungen finden keine Berücksichtigung. Daraus ergibt sich aktuell für ein ordentliches Vorstandsmitglied ein Abfindungshöchstbetrag von 5.120.000 EUR beziehungsweise 6.656.000 EUR für ein herausgehobenes Vorstandsmitglied und 11.264.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden.

Bezüge im Berichtsjahr aus dem Vorstand ausgeschiedener Vorstandsmitglieder Aufhebungsvereinbarung mit Christina Foerster

Gemäß Aufsichtsratsbeschluss vom 22. Februar 2024 und entsprechender Aufhebungsvereinbarung wurde der Anstellungsvertrag mit Christina Foerster mit Wirkung zum 30. Juni 2024 vorzeitig beendet. Gemäß Abfindungsvereinbarung erhält Christina Foerster eine Abfindung in Höhe von 5,12 Mio. EUR. Die Höhe der Abfindung entspricht somit dem vertraglich vorgesehenen Abfin-

dungshöchstbetrag von zwei Jahresvergütungen und beträgt damit auch nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags von 3,5 Jahren. Die Gesellschaft verzichtet auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Ein Anspruch auf Zahlung einer Karenzentschädigung besteht nicht.

Die Ansprüche von Christina Foerster auf die einjährige und mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 bleiben jeweils pro rata temporis bis zum 30. Juni 2024 bestehen. Die Ansprüche von Christina Foerster auf die mehrjährige variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 bleiben in voller Höhe bestehen. Die Auszahlung erfolgt entsprechend den Programmbedingungen jeweils nach Ablauf der Performanceperiode auf der Basis der vom Aufsichtsrat jeweils festgestellten Zielerreichung.

Für die betriebliche Altersversorgung hat die Gesellschaft dem Versorgungskonto von Christina Foerster den jährlichen Beitrag in Höhe von 450 Tsd. EUR bis zum 30. Juni 2026 (für 2026 entsprechend zeitanteilig: 225 Tsd. EUR) bereitgestellt. Hinsichtlich der Nutzung von Flugvergünstigungen für private Flugreisen gelten für Christina Foerster bis zum 30. Juni 2026 die bestehenden internen Regelungen für aktive Vorstandsmitglieder fort. Mit Erreichen des 60. Lebensjahres gelten für sie die Flugvergünstigungen entsprechend den für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder bestehenden internen Regelungen, vorbehaltlich der Bedingungen zu nachvertraglichen Tätigkeiten.

Ablauf des Anstellungsvertrags mit Harry Hohmeister

Mit Ablauf seines Anstellungsvertrages ist Harry Hohmeister zum 30. Juni 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden. Die einjährige und mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 erhält Harry Hohmeister zeitanteilig für den Zeitraum 1. Januar 2024 bis 30. Juni 2024. Die Ansprüche von Harry Hohmeister auf die mehrjährige variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 bleiben in voller Höhe bestehen. Die Auszahlung erfolgt entsprechend den Programmbedingungen jeweils nach Ablauf der Performanceperiode auf der Basis der vom Aufsichtsrat jeweils festgestellten Zielerreichung. Harry Hohmeister hat keinen Anspruch auf eine Abfindung. Es gilt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für ein Jahr, sodass Harry Hohmeister Anspruch auf die Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von 430.000 Tsd. EUR hat. Die Auszahlung der Karenzentschädigung erfolgt in zwölf monatlichen Raten während der Dauer des Wettbewerbsverbots, mithin bis Juni 2026.

Hinsichtlich der Nutzung von Flugvergünstigungen für private Flugreisen gelten für Herrn Hohmeister seit dem 1. Juli 2024 die für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder bestehenden internen Regelungen.

Mit dem Ausscheiden von Harry Hohmeister aus dem Vorstand ist darüber hinaus für die seit dem 1. Januar 2019 geltende Vorstandsversorgungszusage der Versorgungsfall eingetreten. Auf Antrag von Harry Hohmeister wurde das Versorgungsguthaben mit Zustimmung durch die Gesellschaft als Einmalbetrag an ihn ausgezahlt (siehe Angabe in Tabelle T219). Die vor dem 1. Januar 2019 geltende Versorgungszusage wird weiterhin beitragsfrei fortgeführt.

Aufhebungsvereinbarung mit Detlef Kayser

Gemäß Aufsichtsratsbeschluss vom 22. Februar 2024 und entsprechender Aufhebungsvereinbarung wurde der Anstellungsvertrag mit Detlef Kayser mit Wirkung zum 30. Juni 2024 vorzeitig beendet. Danach erhält Detlef Kayser eine Abfindung in Höhe von 1,28 Mio. EUR. Diese liegt damit innerhalb des vertraglich vorgesehenen Abfindungshöchstbetrags und überschreitet nicht die Dauer der Restlaufzeit des Anstellungsvertrages (0,5 Jahre). Die Gesellschaft verzichtet auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Ein Anspruch auf Zahlung einer Karenzentschädigung besteht nicht.

Die Ansprüche von Detlef Kayser auf die einjährige und mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 bleiben jeweils pro rata temporis bis zum 30. Juni 2024 bestehen. Die Ansprüche von Detlef Kayser auf die mehrjährige variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 bleiben in voller Höhe bestehen. Die Auszahlung erfolgt entsprechend den Programmbedingungen jeweils nach Ablauf der Performanceperiode auf der Basis der vom Aufsichtsrat jeweils festgestellten Zielerreichung.

Für die betriebliche Altersversorgung hat die Gesellschaft dem Versorgungskonto von Detlef Kayser den vollen Jahresbeitrag bis zum 31. Dezember 2024 in Höhe von 450.000 Tsd. EUR bereitgestellt. Hinsichtlich der Nutzung von Flugvergünstigungen für private Flugreisen sowie weiterer vertraglich vorgesehener Nebenleistungen galten für Detlef Kayser bis zum 31. Dezember 2024 die bestehenden internen Regelungen fort. Mit Erreichen des 60. Lebensjahres gelten für ihn die Flugvergünstigungen entsprechend den für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder bestehenden internen Regelungen, vorbehaltlich der Bedingungen zu nachvertraglichen Tätigkeiten.

Aufhebungsvereinbarung mit Remco Steenbergen

Gemäß Aufsichtsratsbeschluss vom 22. Februar 2024 und entsprechender Aufhebungsvereinbarung wurde der Anstellungsvertrag mit Remco Steenbergen mit Wirkung zum 30. Juni 2024 vorzeitig beendet. Remco Steenbergen hat keinen Anspruch auf eine Abfindung. Die Gesellschaft verzichtet auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Damit besteht ein Anspruch auf Zahlung der Hälfte der vertraglich vorgesehenen Karenzentschädigung, mithin in Höhe von 279,5 Tsd. EUR.

Remco Steenbergen hat keine Ansprüche auf die anteilige einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 sowie auf die mehrjährige variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2021 bis 2024.

Für die betriebliche Altersversorgung hat die Gesellschaft dem Versorgungskonto von Remco Steenbergen den jährlichen Beitrag in Höhe von 585 Tsd. EUR für 2024 anteilig – bis zum 30. Juni 2024 (292,5 Tsd. EUR) – bereitgestellt. Mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsvertrages entfällt für ihn der Anspruch auf die Nutzung von Flugvergünstigungen für private Flugreisen.



Im Geschäftsjahr 2024 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, wenn gleich auch hier die Auszahlung erst im darauffolgenden Jahr erfolgt.

Im folgenden Abschnitt ist die jedem einzelnen aktiven und früheren Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 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 2024 die Auszahlung aus dem LTI 2021.

Im Geschäftsjahr aktive Mitglieder des Vorstands

In Tabelle **T218** sind die den aktiven Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 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.



T218 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG – IM GESCHÄFTSJAHR 2024 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 01.01.2020 bis 30.06.2024 ²⁾				Harry Hohmeister Mitglied des Vorstands 01.01.2013 bis 30.06.2024 ³⁾			
	2024	2024 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾	2024	2024 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾	2024	2024 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾
Feste Vergütung												
Grundvergütung	1.892	36,2 %	1.892	41,3 %	430	5,9 %	860	40,6 %	430	18,3 %	860	40,4 %
Nebenleistungen	55	1,1 %	51	1,1 %	71	1,0 %	39	1,8 %	24	1,0 %	47	2,2 %
Summe	1.947	37,2 %	1.943	42,5 %	501	6,9 %	899	42,4 %	454	19,3 %	907	42,6 %
Variable Vergütung												
Einjährige variable Vergütung	145	2,8 %	2.313	50,5 %	33	0,5 %	1.051	49,6 %	33	1,4 %	1.051	49,4 %
Mehrfährige variable Vergütung LTI 2021 (LTI 2020)	3.140	60,0 %	321	7,0 %	1.652	22,6 %	169	8,0 %	1.652	70,2 %	169	7,9 %
Summe	3.285	62,8 %	2.634	57,5 %	1.685	23,1 %	1.220	57,6 %	1.685	71,6 %	1.220	57,4 %
Sonstiges	-	-	-	-	5.120	70,1 %	-	-	215	9,1 %	-	-
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	5.232	100,0 %	4.577	100,0 %	7.306	100,0 %	2.119	100,0 %	2.354	100,0 %	2.127	100,0 %
Versorgungsaufwand	993	-	996	-	1.130	-	457	-	225	-	450	-
Gesamtvergütung	6.225	-	5.573	-	8.436	-	2.576	-	2.579	-	2.577	-

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

²⁾ Bei Christina Foerster ist unter „Sonstiges“ die gewährte Abfindungszahlung in Höhe von zwei Jahresvergütungen im Rahmen der getroffenen Aufhebungsvereinbarung erfasst.

³⁾ Bei Harry Hohmeister ist unter „Sonstiges“ die im Rahmen der getroffenen Aufhebungsvereinbarung im Geschäftsjahr 2024 erfolgte monatliche Auszahlung der Karenzentschädigung erfasst.

T218 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG – IM GESCHÄFTSJAHR 2024 AKTIVE MITGLIEDER DES VORSTANDS (Fortsetzung)

in Tsd. €	Detlef Kayser Mitglied des Vorstands 01.01.2019 bis 30.06.2024 ²⁾				Michael Niggemann Mitglied des Vorstands seit 01.01.2020				Remco Steenbergen Mitglied des Vorstands 01.01.2021 bis 07.05.2024 ³⁾			
	2024	2024 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾	2024	2024 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾	2024	2024 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾
Feste Vergütung												
Grundvergütung	430	12,5 %	860	40,6 %	860	32,9 %	860	40,6 %	559	62,0 %	1.118	31,7 %
Nebenleistungen	23	0,7 %	37	1,7 %	37	1,4 %	38	1,8 %	63	7,0 %	63	1,8 %
Summe	453	13,2 %	897	42,4 %	897	34,3 %	898	42,4 %	622	69,0 %	1.181	33,5 %
Variable Vergütung												
Einjährige variable Vergütung	33	1,0 %	1.051	49,6 %	66	2,5 %	1.051	49,6 %	-	-	1.367	38,8 %
Mehrjährige variable Vergütung LTI 2021 (LTI 2020)	1.652	48,0 %	169	8,0 %	1.652	63,2 %	169	8,0 %	-	-	-	-
Summe	1.685	49,0 %	1.220	57,6 %	1.718	65,7 %	1.220	57,6 %	-	-	1.367	38,8 %
Sonstiges	1.302	37,8 %	-	-	-	-	-	-	279	31,0 %	975	27,7 %
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	3.440	100,0 %	2.117	100,0 %	2.615	100,0 %	2.118	100,0 %	901	100,0 %	3.523	100,0 %
Versorgungsaufwand	450	-	451	-	460	-	461	-	304	-	601	-
Gesamtvergütung	3.890	-	2.568	-	3.075	-	2.579	-	1.205	-	4.124	-

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

²⁾ Für Detlef Kayser sind unter „Sonstiges“ die im Rahmen der getroffenen Aufhebungsvereinbarung gewährte Abfindungszahlung in Höhe von 1.280 Tsd. EUR erfasst, zuzüglich für den Zeitraum 1. Juli bis 31. Dezember 2024 gewährter Nebenleistungen in Höhe von 22 Tsd. EUR.

³⁾ Gemäß Aufhebungsvereinbarung wurde der Anstellungsvertrag mit Remco Steenbergen zum 30. Juni 2024 beendet. Bis zu diesem Zeitpunkt erhielt er die Grundvergütung sowie die vertraglichen Nebenleistungen. Unter „Sonstiges“ ist für Remco Steenbergen die im Rahmen der getroffenen Aufhebungsvereinbarung gewährte Karenzentschädigungen erfasst. Für das Geschäftsjahr 2023 enthalten die Angaben für Remco Steenbergen den Anteil der im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlten Einmalzahlung für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber. Diesen hatte der Aufsichtsrat Remco Steenbergen im Rahmen seiner Erstbestellung zugesagt. Die Ausgleichszahlung erfolgte in drei Raten zu jeweils 975 Tsd. € 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.

T218 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG – IM GESCHÄFTSJAHR 2024 AKTIVE MITGLIEDER DES VORSTANDS (Fortsetzung)

in Tsd. €	Till Streichert Mitglied des Vorstands seit 15.09.2024 ²⁾				Grazia Vittadini Mitglied des Vorstands seit 01.07.2024				Dieter Vranckx Mitglied des Vorstands seit 01.07.2024			
	2024	2024 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾	2024	2024 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾	2024	2024 ¹⁾	2023	2023 ¹⁾
Feste Vergütung												
Grundvergütung	329	34,5 %	-	-	430	85,1 %	-	-	430	83,3 %	-	-
Nebenleistungen	37	3,9 %	-	-	42	8,3 %	-	-	53	10,3 %	-	-
Summe	366	38,4 %	-	-	472	93,5 %	-	-	483	93,6 %	-	-
Variable Vergütung												
Einjährige variable Vergütung	25	2,6 %	-	-	33	6,5 %	-	-	33	6,4 %	-	-
Mehrjährige variable Vergütung LTI 2021 (LTI 2020)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	25	2,6 %	-	-	33	6,5 %	-	-	33	6,4 %	-	-
Sonstiges	563	59,0 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	954	100,0 %	-	-	505	100,0 %	-	-	516	100,0 %	-	-
Versorgungsaufwand	228	-	-	-	259	-	-	-	275	-	-	-
Gesamtvergütung	1.182	-	-	-	764	-	-	-	791	-	-	-

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 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.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2024 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten noch sind sie ihnen zugesagt worden.

Frühere Mitglieder des Vorstands

Tabelle T219 zeigt die den früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 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 2014 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

T219 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG - FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

in Tsd. €	Nebenleistungen	Kapitalzahlung Rente	Gesamt
Karl Ulrich Garnadt Mitglied des Vorstands bis 30. April 2017	3	128	131
Harry Hohmeister Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2024	-	2.658	2.658
Ulrik Svensson Mitglied des Vorstands bis 30. April 2020	1	-	1
Bettina Volkens Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2019	3	-	3

Insgesamt beliefen sich die laufenden Zahlungen und sonstigen Bezüge an ehemalige Vorstandsmitglieder (inklusive der in Tabelle T219 individuell ausgewiesenen Bezüge) und ihre Hinterbliebenen im Berichtsjahr auf 4,1 Mio. EUR (Vorjahr: 9,2 Mio. EUR). Darin enthalten sind unter anderem geldwerte Leistungen und Beförderungsvergünstigungen. Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen bestehen Pensionsverpflichtungen in Höhe von 48,8 Mio. EUR (Vorjahr: 49,7 Mio. EUR).

Weiterentwicklung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands für Geschäftsjahre ab 2025

Der Aufsichtsrat hat, gestützt auf eine Empfehlung des Präsidiums, mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2025 Anpassungen an dem von der Hauptversammlung am 9. Mai 2023 gebilligten Vergütungssystem beschlossen. Die Änderungen basieren auf einer umfangreichen Überprüfung der Angemessenheit des bestehenden Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat und berücksichtigen Anregungen von Investorinnen und Investoren.

Das neue Vergütungssystem soll ab dem 1. Januar 2025 bei Neubestellungen und Vertragsverlängerungen zur Anwendung kommen.

Das angepasste und vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird gemäß § 120a (1) AktG der Hauptversammlung am 6. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt. Die wesentlichen Anpassungen am Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands werden nachfolgend erläutert. Für die vollständige Darstellung des zur Abstimmung gestellten Systems wird auf die Einladung zur Hauptversammlung verwiesen.

Reduktion der Beitragshöhe zur betrieblichen Altersversorgung und Umschichtung des Differenzbetrages in die variablen Vergütungskomponenten

Die Beitragshöhe zur betrieblichen Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder soll bei Neu- und Wiederbestellungen ab dem 1. Januar 2025 auf 30 % der Grundvergütung abgesenkt werden. Die Differenz zur bisherigen Beitragshöhe soll dafür in die ein- und mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten umgeschichtet werden. Die Höhe der Zielgesamtvergütung bleibt damit unverändert. Gleichzeitig wird der Pay-for-Performance-Ansatz weiter gestärkt. Um den langfristigen Fokus weiter zu stärken, soll dabei der überwiegende Teil in die mehrjährige variable Vergütung (LTI) umgeschichtet werden.

G39 ANPASSUNGEN AM VERGÜTUNGSSYSTEM 2025

Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2024	Aspekt	Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2025	
Beitragshöhe: ca. 52 % der Grundvergütung	Reduktion des Beitrags für die betriebliche Altersversorgung (bAV)	Beitragshöhe: ca. 30 % der Grundvergütung	Marktgerechte Ausgestaltung der Beitragshöhe zur bAV
Struktur der Zielgesamtvergütung: 	Umschichtung des Differenzbetrages in die variablen Vergütungselemente	Struktur der Zielgesamtvergütung: 	– Stärkung des Pay-for-Performance-Ansatzes – Umschichtung hauptsächlich in die langfristige variable Vergütung zur weiteren Stärkung der langfristigen Ausrichtung
Versorgungsentgelt nicht vorgesehen	Optional Versorgungsentgelt statt bAV	Im Ermessen des Aufsichtsrats bei Neu- und Wiederbestellungen	– Sicherstellung der Attraktivität des Vergütungssystems – Risikoreduktion für das Unternehmen (z.B. Absicherung bei Invalidität, Tod)



Einführung der Option für den Aufsichtsrat zur Zusage eines Versorgungsentgelts

Den Mitgliedern des Vorstands wird weiterhin grundsätzlich auf Basis eines beitragsorientierten Systems eine betriebliche Altersversorgung zugesagt. Der Aufsichtsrat soll jedoch die Möglichkeit erhalten, Vorstandsmitgliedern bei Neu- oder Wiederbestellungen, anstatt einer betrieblichen Altersversorgung ein Versorgungsentgelt zuzusagen.

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. 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 Aus-

schüsse 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 2024 erfolgte die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung im Januar 2025.

Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung (Festvergütung sowie Vergütung für die Ausschusstätigkeit) beläuft sich insgesamt auf 2.975 Tsd. EUR (Vorjahr: 2.965 Tsd. EUR).

Tabelle **T220** 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.



T220 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG – MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	2024 ¹⁾					2023 ²⁾				
	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		AR-Vergütung gesamt	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		AR-Vergütung gesamt
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Karl-Ludwig Kley	300	80,0	75	20,0	375	300	80,0	75	20,0	375
Christine Behle	150	85,7	25	14,3	175	150	86,2	24	13,8	174
Alexander Behrens (bis 28.07.2023)	-	-	-	-	-	57	67,1	28	32,9	85
Tim Busse (seit 29.07.2023)	100	100,0	-	-	100	43	100,0	-	-	43
Jörg Cebulla (bis 28.07.2023)	-	-	-	-	-	57	67,1	28	32,9	85
Erich Clementi	100	66,7	50	33,3	150	100	66,7	50	33,3	150
Thomas Enders	100	57,1	75	42,9	175	100	57,1	75	42,9	175
Karl Gernandt (seit 09.05.2023)	100	75,2	33	24,8	133	65	100,0	-	-	65
Sara Grubisic (seit 29.07.2023)	100	80,0	25	20,0	125	43	81,1	10	18,9	53
Sara Hennicken (seit 07.05.2024)	65	100,0	-	-	65	-	-	-	-	-
Christian Hirsch (seit 29.07.2023)	100	66,7	50	33,3	150	43	68,3	20	31,7	63
Jamila Jadran (seit 29.07.2023)	100	100,0	-	-	100	43	100,0	-	-	43
Jürgen Jennerke (bis 28.07.2023)	-	-	-	-	-	57	100,0	-	-	57
Arne Christian Karstens (seit 29.07.2023)	100	66,7	50	33,3	150	43	68,3	20	31,7	63
Michael Kerkloh (bis 07.05.2024)	35	67,3	17	32,7	52	100	66,7	50	33,3	150
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	74,6	34	25,4	134
Harald Krüger	100	44,4	125	55,6	225	100	44,4	125	55,6	225
Marvin Reschinsky (seit 29.07.2023)	100	80,0	25	20,0	125	43	81,1	10	18,9	53
Birgit Rohleder	100	100,0	-	-	100	100	100,0	-	-	100
Miriam Sapiro (bis 09.05.2023)	-	-	-	-	-	35	100,0	-	-	35
Ilja Schulz (bis 28.07.2023)	-	-	-	-	-	57	57,0	43	43,0	100
Britta Seeger	100	100,0	-	-	100	100	100,0	-	-	100
Birgit Spineux (bis 28.07.2023)	-	-	-	-	-	57	100,0	-	-	57
Astrid Stange	100	100,0	-	-	100	100	100,0	-	-	100
Olivia Stelz (bis 28.07.2023)	-	-	-	-	-	57	100,0	-	-	57
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	67,6	48	32,4	148
Gesamt	2.250	75,6	725	24,4	2.975	2.250	75,9	715	24,1	2.965

¹⁾ Gemäß § 162 AktG geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2024, ausbezahlt im Januar 2025.

²⁾ Gemäß § 162 AktG geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023, ausbezahlt im Januar 2024.

Die Beiträge für die Versicherungsprämie der Mitglieder des Aufsichtsrats im Rahmen der Gruppenunfallversicherung der Deutschen Lufthansa AG beliefen sich auf insgesamt 2,6 Tsd. EUR (Vorjahr: 2 Tsd. EUR). Darüber hinaus erhielten Mitglieder des Aufsichtsrats der Deutschen Lufthansa AG, die Aufsichtsratsmandate bei Konzerngesellschaften wahrnehmen, für diese Tätigkeit im Vorjahr 13 Tsd. EUR; im aktuellen Geschäftsjahr fielen keine entsprechenden Beträge an.

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

Die Tabelle **T221** 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 **T218** und **T220** 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 2023 schlägt sich der aufgrund der Ergebnisentwicklung im Geschäftsjahr 2024 geringer ausfallende Anteil variabler Vergütungskomponente nieder.



T221 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS, DES AUFSICHTSRATS UND DER BELEGSCHAFT SOWIE DER ERTRAGSENTWICKLUNG¹⁾

	2020	2021	Veränderung 21/20	2022	Veränderung 22/21	2023	Veränderung 23/22	2024	Veränderung 24/23
I. Vorstandsvergütung in Tsd. EUR									
Aktive Vorstandsmitglieder²⁾									
Carsten Spohr	2.888	1.676	-42,0 %	4.241	153,0 %	4.577	7,9 %	5.232	14,3 %
Christina Foerster (bis 30.06.2024)	775	904	16,6 %	1.929	113,4 %	2.119	9,8 %	7.306	244,8 %
Harry Hohmeister (bis 30.06.2024)	1.700	901	-47,0 %	2.276	152,6 %	2.127	-6,5 %	2.354	10,7 %
Detlef Kayser (bis 30.06.2024)	780	893	14,5 %	2.032	127,5 %	2.117	4,2 %	3.440	62,5 %
Michael Niggemann	775	902	16,4 %	2.039	126,1 %	2.118	3,9 %	2.615	23,5 %
Remco Steenbergen (bis 30.06.2024)	-	1.898	-	3.096	63,1 %	3.523	13,8 %	901	-74,4 %
Frühere Vorstandsmitglieder³⁾									
Karl Ulrich Garnadt (bis 30.04.2017)	-	1	-	130	12.900,0 %	118	-9,2 %	131	11,0 %
Ulrik Svensson (bis 30.04.2020)	639	-	-100,0 %	2.158	-	57	-97,4 %	1	-98,2 %
Bettina Volkens (bis 31.12.2019)	914	-	-100,0 %	144	-	3.493	2.325,7 %	3	-99,9 %
II. Durchschnittliche Vergütung Belegschaft in EUR									
Gesamtbelegschaft in Deutschland	59.814	59.117	-1,2 %	79.780	35,0 %	86.535	8,5 %	85.919	-0,7 %
Tarifmitarbeitende in Deutschland	55.939	55.237	-1,3 %	72.350	31,0 %	78.505	8,5 %	82.275	4,8 %
III. Ertragskennziffern in Mio. EUR									
Jahresergebnis Deutsche Lufthansa AG	-780	-2.310	-196,2 %	-2.664	-15,3 %	6.765	353,9 %	372	-94,5 %
Adjusted EBIT	-5.451	-1.666	69,4 %	1.509	190,6 %	2.682	77,7 %	1.645	-38,7 %
Umsatz	13.589	16.811	23,7 %	32.770	94,9 %	35.422	8,1 %	37.581	6,1 %

¹⁾ Die Angaben für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie die Belegschaft beruhen auf der im Geschäftsjahr 2024 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung.

²⁾ Angaben ohne Till Streichert, Grazia Vittadini und Dieter Vranckx, da diese erst seit dem Geschäftsjahr 2024 im Vorstand sind und daher in den Vorjahren noch keine Vorstandsvergütung erhalten haben.

³⁾ Ohne die Angabe zur Auszahlung der Versorgungszusage von Harry Hohmeister nach Eintritt des Versorgungsfalles im Geschäftsjahr 2024.

T221 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS, DES AUFSICHTSRATS UND DER BELEGSCHAFT SOWIE DER ERTRAGSENTWICKLUNG (Fortsetzung)¹⁾

	2020	2021	Veränderung 21/20	2022	Veränderung 22/21	2023	Veränderung 23/22	2024	Veränderung 24/23
IV. Aufsichtsratsvergütung^{4) 5)} in Tsd. EUR									
Karl-Ludwig Kley	265	302	13,8 %	305	1,2 %	375	23,0 %	375	0,0 %
Christine Behle	124	141	13,7 %	143	1,1 %	174	22,1 %	175	0,6 %
Tim Busse (seit 29.07.2023)	-	-	-	-	-	43	-	100	132,6 %
Erich Clementi (seit 05.05.2020)	45	81	80,0 %	82	1,2 %	150	82,9 %	150	0,0 %
Thomas Enders (seit 05.05.2020)	57	121	112,3 %	124	2,5 %	175	41,1 %	175	0,0 %
Karl Gernandt (seit 09.05.2023)	-	-	-	-	-	65	-	133	104,6 %
Sara Grubisic (seit 29.07.2023)	-	-	-	-	-	53	-	125	135,8 %
Christian Hirsch (08.05.2018 bis 31.12.2020 & seit 29.07.2023)	70	-	-	-	-	63	-	150	138,1 %
Jamila Jadran (seit 29.07.2023)	-	-	-	-	-	43	-	100	132,6 %
Arne Christian Karstens (seit 29.07.2023)	-	-	-	-	-	63	-	150	138,1 %
Michael Kerkloh (seit 02.09.2020 bis 07.05.2024)	33	112	237,9 %	114	2,2 %	150	31,6 %	52	-65,3 %
Carsten Knobel	97	111	14,4 %	112	0,9 %	150	33,9 %	150	0,0 %
Holger Benjamin Koch	71	81	14,1 %	82	0,6 %	134	64,4 %	150	11,9 %
Harald Krüger (seit 05.05.2020)	46	142	209,1 %	165	16,0 %	225	36,4 %	225	0,0 %
Marvin Reschinsky (seit 29.07.2023)	-	-	-	-	-	53	-	125	135,8 %
Birgit Rohleder	71	81	14,1 %	83	1,9 %	100	21,2 %	100	0,0 %
Britta Seeger (seit 04.05.2021)	-	54	-	81	49,3 %	100	24,2 %	100	0,0 %
Astrid Stange (seit 05.05.2020)	45	81	80,0 %	82	1,2 %	100	22,0 %	100	0,0 %
Angela Titzrath (seit 02.09.2020)	25	81	222,0 %	82	1,2 %	125	53,4 %	125	0,0 %
Klaus Winkler	70	113	60,7 %	115	1,8 %	148	29,3 %	150	1,4 %

⁴⁾ 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.

⁵⁾ Angaben ohne Sara Hennicken, da diese erst seit dem Jahr 2024 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

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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, 4. März 2025

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jörg Bösser
Wirtschaftsprüfer

Dustin Jansen
Wirtschaftsprüfer

