



## NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VORSTAND AB 1. JANUAR 2019

Der Aufsichtsrat hat mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2019 Änderungen des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen. Mit dem neuen Vergütungssystem führt der Aufsichtsrat ein zeitgemäßes Zielbonusmodell für den Vorstand ein, das die bisherige reine Margenbeteiligung ersetzt. Künftig wird mit dem Vergütungssystem ein stärkerer Fokus auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens gesetzt und Komplexität deutlich reduziert. Den Anforderungen der verschiedenen Interessengruppen, insbesondere der Aktionäre und deren Interessenvertreter, wird mit dem neuen System deutlich besser Rechnung getragen: Transparenz und Nachvollziehbarkeit wurden erhöht und sowohl die individuellen Leistungen als auch die absolute und relative Performance des Aktienkurses, des Total Shareholder Returns (TSR) sowie die Nachhaltigkeitsziele stärker berücksichtigt.

Das neue System kommt bei Neubestellungen und Vertragsverlängerungen seit dem 1. Januar 2019 zur Anwendung, bei bestehenden Verträgen auf freiwilliger Basis. Das Vergütungssystem wurde einschließlich der Altersversorgung grundlegend neu gestaltet. Bei der variablen Vergütung gilt nunmehr ein marktübliches Zielbonusmodell, die Anforderungen wurden erhöht. Das neue Vergütungssystem unterstützt profitables Ergebniswachstum und honoriert eine nachhaltig positive Entwicklung des Unternehmenswertes. Die Verknüpfung von finanziellen Zielen und Nachhaltigkeitsparametern sowohl in der einjährigen als auch in der mehrjährigen Vergütungskomponente betont die Anforderung der Nachhaltigkeit des Wirtschaftens in besonderem Maße.

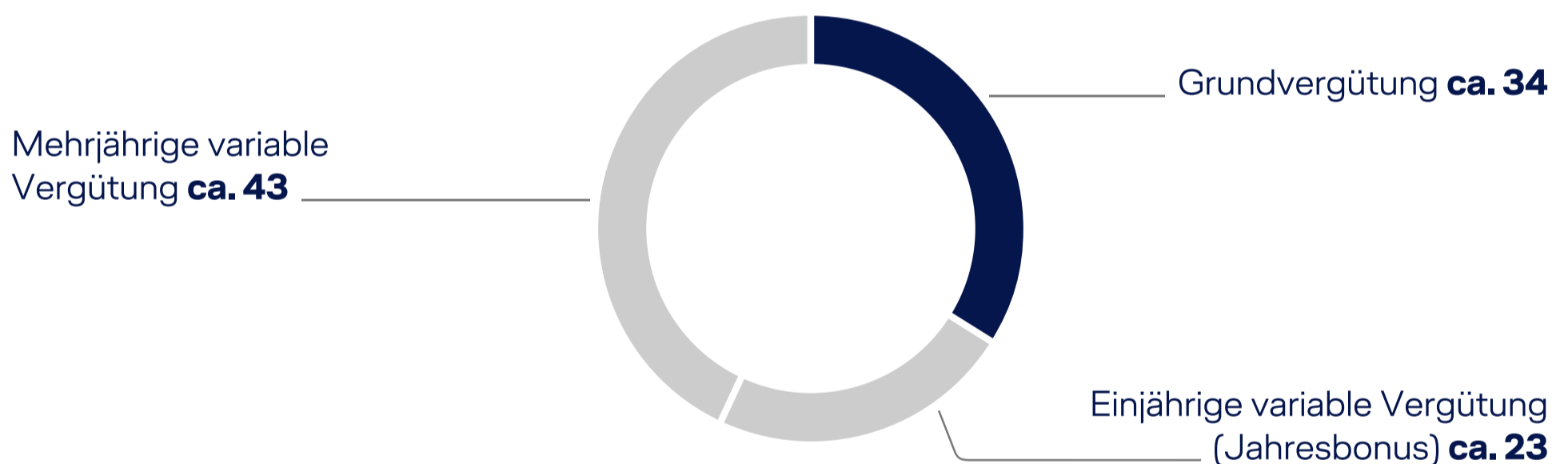
### Überblick



Altes System		Neues System	Grund für Anpassung
Aktienbasierte Vergütung Abhängig von: TSR-Performance relativ zu Vergleichsunternehmen		Mehrjährige variable Vergütung Abhängig von: TSR-Performance relativ zu DAX-Unternehmen (42,5 %); Adjusted ROCE (42,5 %); Nachhaltigkeitsparameter (15 %)	Allgemein: - Umstellung auf Zielbonusmodell mit starkem Fokus auf nachhaltiger Unternehmensentwicklung - Komplexitätsreduktion  - Neue mehrjährige variable Vergütung kombiniert internes (adj. ROCE) und externes (relativer TSR) Ziel
Variable Vergütung Abhängig von: EBIT-Marge; Individuelle Performance	50 % Deferral (3 Jahre) Abhängig von: Kumuliertem Dreijahres-EACC (70 %); Nachhaltigkeitsparameter (30 %)  50 % Jahresbonus		
Grundvergütung		Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus) Abhängig von: EBIT-Marge (42,5 %); Adjusted EBIT-Wachstum (42,5 %); Nachhaltigkeitsparameter (15 %)	- Zusätzliche Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsparametern im Jahresbonus
Grundvergütung		Grundvergütung	- Anhebung des Abstands zwischen VV und OVM auf marktübliches Verhältnis
Betriebliche Altersversorgung		Aktienhaltevorschriften	- Stärkung der Aktienkultur und Kapitalmarktorientierung
Betriebliche Altersversorgung		Betriebliche Altersversorgung	- Umstellung auf fixe Zuführung / Begrenzung auf Marktniveau - Abschaffung der Rentenoption

Die Vergütung des Vorstands besteht auch in Zukunft aus einer (erfolgsunabhängigen) Grundvergütung, variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungselementen, sonstigen Bezügen und einer Altersversorgung.

### Übersicht Vergütungssystem (Zielvergütung\*)



\* Vereinfachte Darstellung der Zielwerte. Ohne betriebliche Altersversorgung und sonstige Bezüge. Annahme: individueller Leistungsfaktor 1,0.

## Fixe Jahresgrundvergütung

Die Grundvergütung in Höhe von EUR 1.634.000 für den Vorstandsvorsitzenden (bisher EUR 1.380.000) bzw. EUR 860.000 für ein ordentliches Vorstandsmitglied (bisher EUR 862.500) wird weiterhin monatlich als Gehalt ausgezahlt. Für ordentliche Vorstandsmitglieder bleibt die Grundvergütung damit etwa auf dem bisherigen Niveau. Der Abstand der Grundvergütung des Vorstandsvorsitzenden zur Grundvergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds wird auf ein marktübliches Verhältnis angehoben.

## Variable Vergütung

Die variable Vergütung wurde grundlegend neu gestaltet. Sie besteht zukünftig nur noch aus einer einjährigen und einer mehrjährigen Komponente. Nachhaltigkeitsparameter, die bisher nur in der mehrjährigen variablen Vergütung (im sog. „Deferral“) Anwendung fanden, werden nun sowohl in der einjährigen als auch in der mehrjährigen variablen Vergütung berücksichtigt. Zusätzlich zu den bisherigen

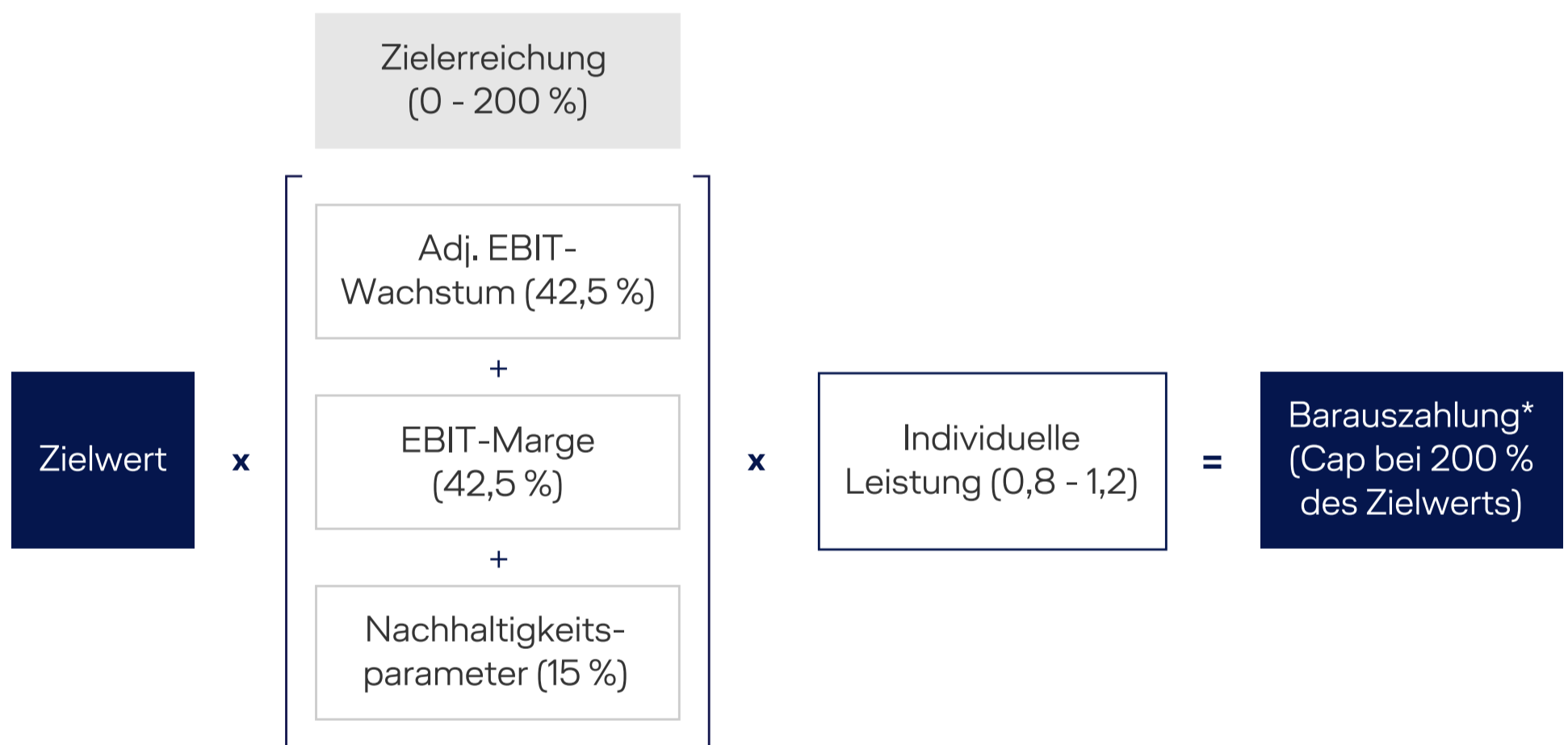
Nachhaltigkeitsparametern (Mitarbeiter, Kunden und Umwelt) werden zukünftig auch die Nachhaltigkeitsparameter Compliance, Reputation und Qualität betrachtet, wobei der Aufsichtsrat jährlich Schwerpunkte festsetzt. Für 2019 hat der Aufsichtsrat als Schwerpunkte für die einjährige variable Vergütung die Nachhaltigkeitsparameter „Kunde“ und „Mitarbeiter“ und für die mehrjährige variable Vergütung der Parameter „Umwelt“ als Schwerpunkte festgelegt. Für den Parameter „Kunde“ wird der Net Promotor Score, also die Weiterempfehlungsrate der Kunden, herangezogen. Für den Parameter „Mitarbeiter“ wird der sogenannte Engagement Index betrachtet, der die Verbundenheit von Mitarbeitern mit dem Unternehmen sowie die Einsatzbereitschaft und die Bereitschaft zur Weiterempfehlung misst. Für den Umweltparameter werden weiterhin die seitens der IATA verabschiedeten Zielsetzungen für Treibstoff/CO<sub>2</sub>-Effizienz berücksichtigt.

### Einjährige variable Vergütung

Die einjährige variable Vergütung (Jahresbonus) orientiert sich zu 85 % an finanziellen Zielen und zu 15 % an Nachhaltigkeitsparametern. In den finanziellen Zielen werden zu jeweils 42,5 % die EBIT-Marge und das Adjusted EBIT-Wachstum gegenüber dem Durchschnitt der vorangegangenen vier Jahre berücksichtigt. Die EBIT-Marge stellt eine zentrale Steuerungsgröße der Gruppe dar, mit der die Profitabilität des Geschäfts gemessen wird. Mit dem Adjusted EBIT-Wachstum als Zielgröße wird auf die Ergebnissteigerung aus dem operativen Geschäft fokussiert. Wie bisher hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, beim Jahresbonus im Rahmen der Würdigung der individuellen Leistung und der Beherrschung von Krisen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds einen individuellen Leistungsfaktor (Bonus-/Malus-Faktor) in Höhe von 0,8 bis 1,2 anzuwenden. Basis hierfür bildet die jährlich zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarte Zielvereinbarung und Zielerreichung des Vorstands.

Der Zielbonus der einjährigen variablen Vergütung beträgt bei 100 %iger Zielerreichung EUR 1.140.000 für den Vorstandsvorsitzenden bzw. EUR 600.000 für ein ordentliches Vorstandsmitglied; bei Übererfüllung der Ziele ist die einjährige variable Vergütung auf maximal 200 % des Zielbonus (EUR 2.280.000 bzw. EUR 1.200.000) begrenzt (Cap).

### Übersicht Jahresbonus

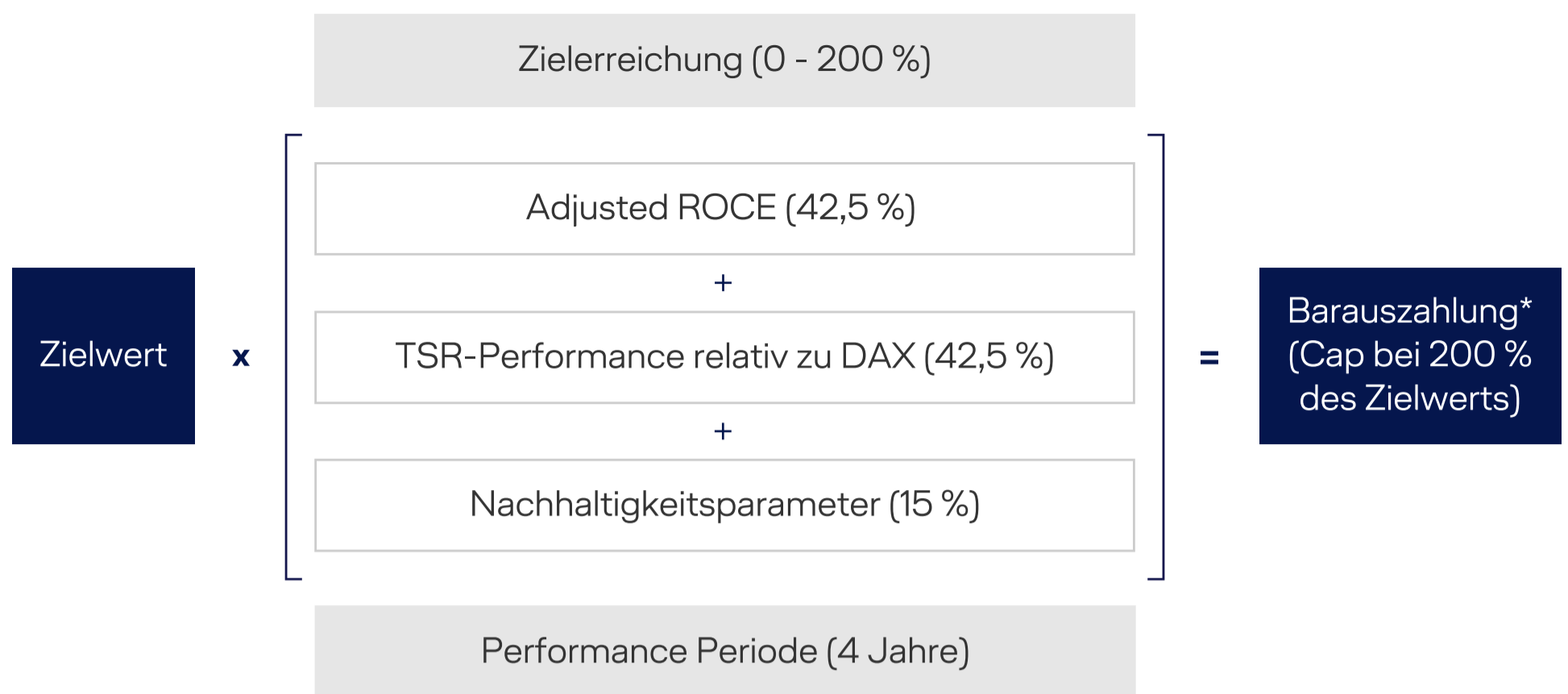


\* Ggf. Investition gemäß SOG.

### Mehrjährige variable Vergütung

Zukünftig wird die mehrjährige variable Vergütung des Vorstands jeweils zu 42,5 % am relativen TSR im Vergleich zu den DAX-Unternehmen sowie am Adjusted Return on Capital Employed (ROCE) bemessen werden. Indem die Wertschaffung als erreichte Kapitalverzinsung und der Wertentwicklung (inkl. der Dividendenzahlungen) im Vergleich zum DAX Index gemessen wird, orientiert sie sich eng an der Perspektive eines unternehmensexternen Investoren. Darüber hinaus kommen ebenso wie beim Jahresbonus Nachhaltigkeitsparameter auch in der mehrjährigen variablen Vergütung mit einer Gewichtung von 15 % zur Anwendung. Die Performanceperiode, auf die sich die Erfolgsziele beziehen, beträgt vier Jahre. Der Zielwert der mehrjährigen variablen Vergütung beträgt bei 100 %iger Zielerreichung EUR 2.090.000 für den Vorstandsvorsitzenden bzw. EUR 1.100.000 für ein ordentliches Vorstandsmitglied. Die Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung ist auf maximal 200 % des Zielbetrags (EUR 4.180.000 bzw. EUR 2.200.000 brutto) begrenzt (Cap).

### Übersicht Mehrjährige variable Vergütung



\* Ggf. Investition gemäß SOG.

### Zielwerte variable Vergütung

Der Aufsichtsrat legt jährlich die Ziel-, Schwellen- und Maximalwerte der finanziellen Ziele und der Nachhaltigkeitsparameter für die variable Vergütung fest.

### Share Ownership Guidelines

Die Mitglieder des Vorstands werden nach neu eingeführten Share Ownership Guidelines verpflichtet, jährlich 15 % der Bruttoauszahlung der tatsächlich erreichten variablen Vergütung (Jahresbonus und mehrjährige variable Vergütung) in Lufthansa Aktien zu investieren, bis sie einen Aktienbestand in Höhe von 100 % (für ein ordentliches Vorstandsmitglied) bzw. 200 % (für den Vorstandsvorsitzenden) der Jahresgrundvergütung halten. Vorhandene Aktienbestände werden dabei angerechnet. Sobald dieser Bestand erreicht ist, darf er für die Dauer der Vorstandszugehörigkeit nicht unterschritten werden.

### Sonstige Bezüge

Sonstige Bezüge beinhalten nach wie vor insbesondere geldwerte Vorteile aus der Nutzung von Dienstwagen und aus Beförderungsvergünstigungen unter Berücksichtigung einschlägiger IATA-Bestimmungen. Wegen des eingeschränkten Buchungsstatus handelt es sich um eine betragsmäßig geringe Nebenleistung, die der Höhe nach nicht begrenzt ist. Die Mitglieder des Vorstands sollen das Hauptprodukt des Unternehmens inklusive des damit verbundenen Austauschs mit den Mitarbeitern und den Kunden an Bord entsprechend internationaler Gepflogenheiten auch privat möglichst vielfältig nutzen können. Die bisherige Rabattgewährung im Zusammenhang mit der Ausgabe von Aktienprogrammen entfällt.

### Betriebliche Altersversorgung

Im System der betrieblichen Altersversorgung der Vorstände wurde die Koppelung der Zuführung zur Altersversorgung an die variable Vergütung abgeschafft. Stattdessen wird nun jährlich ein fester Betrag in Höhe von EUR 855.000 für den Vorstandsvorsitzenden bzw. EUR 450.000 für ein ordentliches Vorstandsmitglied zugeführt. Die Auszahlung des Versorgungsguthabens erfolgt weiterhin grundsätzlich in zehn Raten. Auf Antrag des Vorstands oder von dessen Hinterbliebenen ist mit Zustimmung des Unternehmens auch eine Auszahlung als Einmalkapital oder eine Auszahlung in bis zu zehn Teilbeträgen möglich; die Verrentungsoption wurde zur Vereinfachung abgeschafft.

### Abfindungshöchstgrenze

Wie bisher wird die Gesellschaft bei einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags, die nicht durch einen wichtigen Grund oder durch einen Kontrollwechsel veranlasst ist, gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht mehr als den Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags vergüten, wobei die Zahlungen einschließlich Nebenleistungen zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen dürfen (Abfindungshöchstgrenze). Anders als bisher ist die relevante Jahresvergütung auf die Summe aus der jährlichen Grundvergütung, dem Zielbonus der einjährigen variablen Vergütung und dem Zielbetrag der mehrjährigen variablen Vergütung begrenzt; Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen finden keine Berücksichtigung. Sie beträgt damit für den Vorstandsvorsitzenden EUR 4.864.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 2.560.000.

### Wechsel der Unternehmenskontrolle

Wird der Vertrag zwischen einem Vorstandsmitglied und der Deutschen Lufthansa AG im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel bei der Gesellschaft beendet, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung in Höhe seiner Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags. Gemäß der entsprechenden Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex darf die Höhe der Abfindung 150 % der vertraglich geregelten, zuvor beschriebenen Abfindungshöchstgrenze nicht übersteigen.

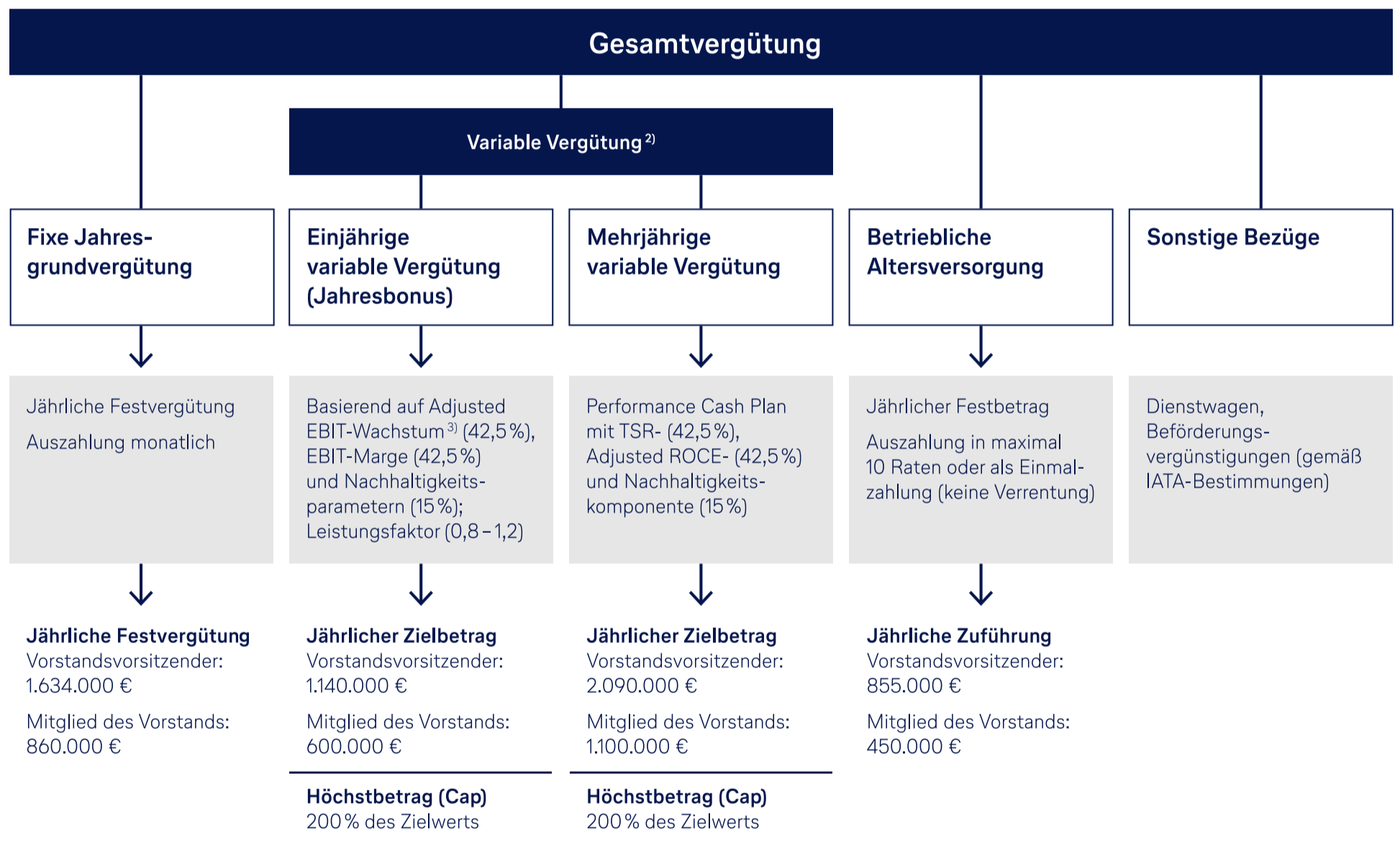
## Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitglieder unterliegen nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand nun einem einjährigen nachvertraglichen Wettbewerbsverbot. Die Gesellschaft zahlt dem Vorstandsmitglied während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Entschädigung (Karenzzahlung) in Höhe der Hälfte der Grundvergütung (damit EUR 817.000 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 430.000 für die ordentlichen Vorstandsmitglieder). Die Gesellschaft hat die Möglichkeit, bis zur Beendigung des Vorstandsvertrags auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zu verzichten, und zwar mit der Wirkung, dass sie nach sechs Monaten ab Zugang der Verzichtserklärung nicht mehr zur Zahlung einer Karenzentschädigung verpflichtet ist.

## Clawback

Eine vertragliche „Clawback-Regelung“ wurde aufgrund der nach wie vor bestehenden Unsicherheit hinsichtlich der rechtlichen Umsetzung bisher nicht in den Vorstandsvertrag aufgenommen. Allerdings wurde vertraglich vereinbart, dass man sich, sollte der Deutsche Corporate Governance Kodex künftig Empfehlungen zu sog. „Clawbacks“ enthalten, über die Aufnahme einer angemessenen Regelung zur Umsetzung entsprechender Kodexempfehlungen verständigen wird. Die Regelungen zu Schadensersatzansprüchen nach dem AktG bleiben von möglichen „Clawback-Regelungen“ unberührt.

## Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands<sup>1</sup>



1) Schematische Darstellung – prozentualer Anteil bezogen auf die Zielwerte von Grundvergütung, variabler Vergütung und betrieblicher Altersversorgung. Annahme: individueller Leistungsfaktor 1,0.

2) Share Ownership Guidelines: Jährliche Investition in Lufthansa Aktien in Höhe von 15 % der variablen Vergütung (brutto), bis 100 %/200 % (OVM/VV) der Grundvergütung gehalten werden.

3) Adjusted EBIT-Wachstum gegenüber 4-Jahres-Durchschnitt.