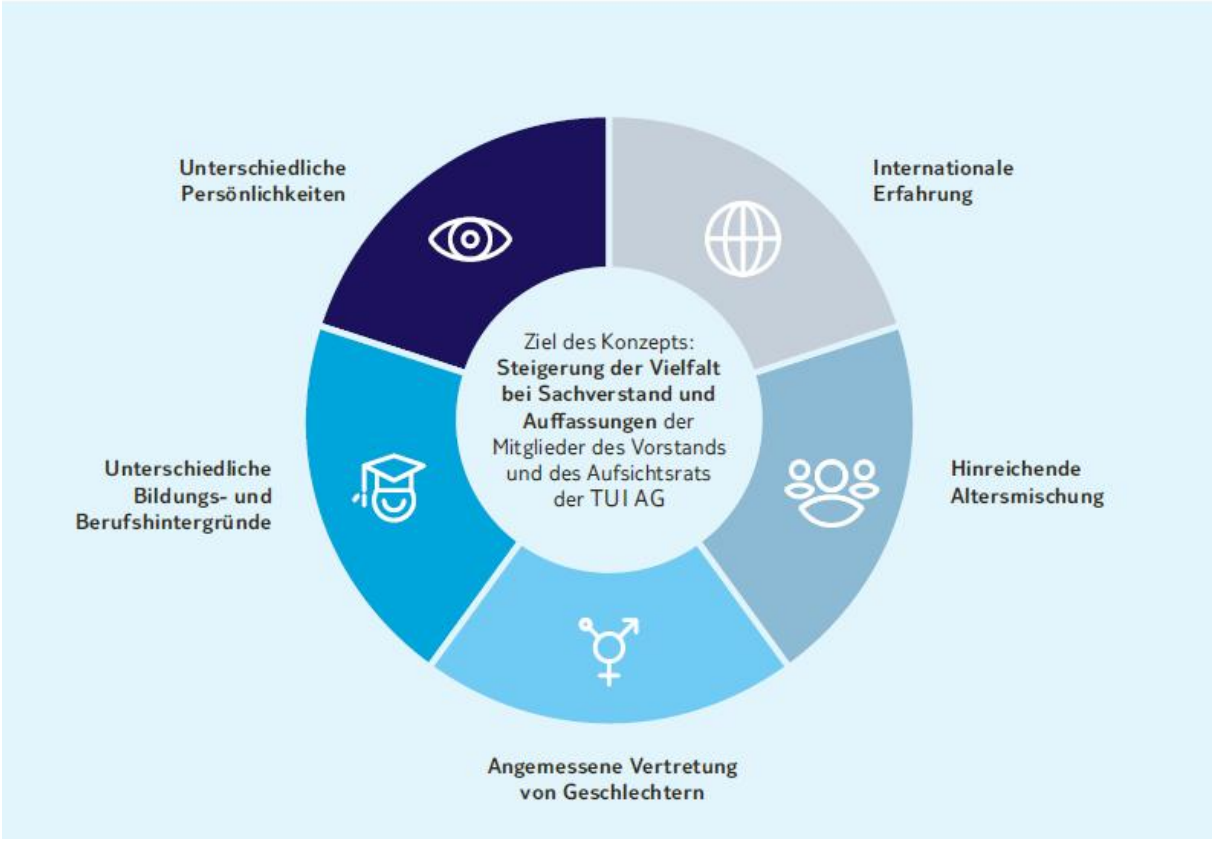
Diversitätskonzept für den Vorstand und den Aufsichtsrat



Diversitätskonzept für den Vorstand

Das Diversitätskonzept des Vorstands der TUI AG verfolgt das Ziel, eine möglichst vielfältige Zusammensetzung des Vorstands sicherzustellen, die zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung beiträgt. Durch Diversität im Vorstand werden verschiedene Perspektiven in die Entscheidungsprozesse einbezogen sowie die Innovationsfähigkeit gestärkt. Diversität umfasst dabei neben Aspekten wie der angemessenen Vertretung von Geschlechtern oder der hinreichenden Altersmischung auch unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Bildungs- und Berufshintergründe sowie Erfahrungen im internationalen Umfeld.

Bei der Auswahl von Mitgliedern des Vorstands berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere folgende Aspekte:

- Persönlichkeit, Führungskompetenzen und Integrität des Vorstandsmitglieds.
- Die Vorstandsmitglieder sollen über langjährige, möglichst auch im Ausland erworbene Führungserfahrung verfügen.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über umfassende Fachkenntnisse und langjährige Erfahrung im Bereich Touristik verfügen.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über langjährige Erfahrung auf den Gebieten Strategie, Innovation, IT und Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Vertrieb, Finanzen, Risikomanagement und Personal verfügen.
- Hinsichtlich der Geschlechter setzt sich der Vorstand mindestens entsprechend der gesetzlichen Vorgaben zusammen.
- Unter den Vorstandsmitgliedern soll eine hinreichende Altersmischung vorhanden sein. Die Altersgrenze der Vorstandsmitglieder geht in der Regel mit Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung einher.

Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

Das Diversitätskonzept des Aufsichtsrats der TUI AG verfolgt das Ziel, eine vielseitige und ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu fördern. Diversität trägt zu einem umfassenden Verständnis der geschäftlichen Belange des Unternehmens bei und unterstützt damit eine effektive Überwachung der Geschäftsführung. Neben Aspekten wie der angemessenen Vertretung von Geschlechtern oder der hinreichenden Altersmischung umfasst Diversität auch unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Bildungs- und Berufshintergründe sowie Erfahrungen im internationalen Umfeld. Der Aufsichtsrat hat in seinem Kompetenzprofil Ziele für seine Zusammensetzung festgelegt, die auf Diversität abzielen. Dazu zählen beispielsweise Internationalität und Branchenkenntnisse, welche unterschiedliche Bildungs- und Berufshintergründe mit sich bringen. Auch die Geltung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer leistet einen maßgeblichen Beitrag zu vielfältigen Bildungs- und Berufshintergründen im Aufsichtsrat. Hinsichtlich der Geschlechter setzt sich der Aufsichtsrat mindestens entsprechend der gesetzlichen Vorgaben zusammen. Zur Wahl in den Aufsichtsrat sollten Aufsichtsratsmitglieder in der Regel nicht älter als 68 Jahre sein. Dabei strebt der Aufsichtsrat eine breite Altersstruktur innerhalb des Gesamtgremiums an.