

Hannover, 26. Januar 2018

Hauptversammlung 2018

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär,

mit diesem Schreiben richte ich mich als Aufsichtsratsvorsitzender der TUI AG an Sie und bitte um Ihre Unterstützung bei unserer kommenden Hauptversammlung am Dienstag, dem 13. Februar 2018. An uns sind seitens Aktionären und Stimmrechtsberatern Bedenken zu zwei Tagesordnungspunkten herangetragen worden. Daher möchte ich Ihnen noch einmal erläutern, warum der Aufsichtsrat einstimmig empfohlen hat, für diese Tagesordnungspunkte zu stimmen. Ich möchte Ihnen aber auch mitteilen, dass wir Änderungen vorgenommen haben, um den Bedenken Rechnung zu tragen, die nach der Veröffentlichung der Tagesordnung für die Hauptversammlung geäußert wurden.

Wahl von Dr. Dieter Zetsche (Tagesordnungspunkt 9)

Der Aufsichtsrat möchte noch einmal bekräftigen, dass er die vorgeschlagene Wahl von Dr. Zetsche in den Aufsichtsrat uneingeschränkt unterstützt und insbesondere auch davon überzeugt ist, dass Dr. Zetsche in der Lage ist, die Verpflichtungen zunächst in der Position als Mitglied des Aufsichtsrats und – zu einem späteren Zeitpunkt, nach meinem Ausscheiden aus diesem Amt – insbesondere auch als Aufsichtsratsvorsitzender der TUI AG zu erfüllen.

Wie Sie vielleicht wissen, ist Dr. Zetsche derzeit Vorstandsvorsitzender der Daimler AG. Der Aufsichtsrat hat sich damit eingehend beschäftigt und kam zu der Einschätzung, dass Dr. Zetsches außergewöhnliche berufliche Reputation, seine umfangreiche Führungserfahrung und seine große internationale Erfahrung beim Aufbau einer herausragenden globalen Marke wie Daimler, alle Bedenken bei weitem überwiegen, die sich im Zusammenhang mit seinem derzeitigen Engagement bei der Daimler AG ergeben könnten. Darüber hinaus ist die zeitliche Verfügbarkeit von Dr. Zetsche für die TUI AG bezüglich Aufsichtsratssitzungen, seiner Einarbeitung und der nun für einen späteren Zeitpunkt geplanten Übergabe des Aufsichtsratsvorsitzes sichergestellt.

Außerdem sind wir davon überzeugt, dass der derzeitige Aufsichtsrat der TUI AG mit zwei stellvertretenden Vorsitzenden und zahlreichen erfahrenen und langjährigen Aufsichtsratsmitgliedern Dr. Zetsche während dieser Übergangszeit voll und ganz unterstützen wird.

Die Diskussionen und der Dialog mit unseren Aktionären sowie mit den Stimmrechtsberatern haben uns jedoch veranlasst, unsere Position noch einmal zu überdenken. In dem Bestreben, die Interessen des Unternehmens und der Stakeholder bestmöglich in Einklang zu bringen, habe ich mich bereit erklärt, in meiner jetzigen Position als Aufsichtsratsvorsitzender zu verbleiben, solange Bedenken bestehen, dass Dr. Zetsche das Amt als Aufsichtsratsvorsitzender der TUI AG nicht mit seinem Amt als Vorstandsvorsitzender der Daimler AG in Einklang bringen kann.

Billigung des neuen Vorstandsvergütungssystems (Tagesordnungspunkt 10)

Im Jahr 2017 fand eine umfassende Überprüfung der Vorstandsvergütung statt und im Dezember stimmte der Aufsichtsrat einstimmig für das neue Vergütungssystem.

Das deutsche Recht schreibt vor, dass der gesamte Aufsichtsrat (und nicht nur ein Ausschuss des Aufsichtsrats), das heißt sämtliche Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer, der Vergütung des Vorstands zustimmen muss. Die mehrheitlich unabhängigen Anteilseignervertreter, die Arbeitnehmervertreter sowie die nicht unabhängigen Anteilseignervertreter gewährleisten dabei ein ausgewogenes Meinungsbild.

Wir sind überzeugt, dass das neue System signifikante Verbesserungen beinhaltet, die sich an den für die TUI AG relevanten Best-Practice-Standards sowie an der Strategie des Vorstands für nachhaltiges Wachstum orientieren.

Das neue Vergütungssystem setzt sich wie bisher aus den drei Elementen Festvergütung, einer jährlichen variablen Vergütung sowie einer mehrjährigen variablen Vergütung (LTIP) zusammen. Die Änderungen am System lassen sich wie folgt zusammenfassen.

1) Verzicht auf Ermessensboni

- Das neue Vergütungssystem verzichtet vollständig auf die bisherige Möglichkeit des Aufsichtsrats, nach seinem Ermessen eine Zusatzvergütung zu gewähren.

2) Änderungen bezüglich der variablen Vergütung

- Einbeziehung der jährlichen finanziellen Performance (Wechsel vom berichteten EBITA zum Ergebnis vor Steuern (EBT) als Basiskennzahl) und weiterer aktionärsorientierter Leistungskennzahlen (Return on Invested Capital, Cash Flow);
- Ambitioniertere Gestaltung der Zielerreichung – Keine Ausschüttung auf das EBT, wenn weniger als 90% des Ergebnisziels erreicht wurden;
- Strengere, vordefinierte Leistungskriterien (Grad der Erfüllung von individuellen Leistungszielen, Leistungszielen für den Gesamtvorstand und Erreichung von Stakeholder-Zielen) fließen in den individuellen Leistungsfaktor für jedes Vorstandsmitglied ein.

3) Änderungen bezüglich der mehrjährigen variablen Vergütung (LTIP)

- Einführung des Ergebnisses je Aktie als Leistungskriterium, zusätzlich zum Total Shareholder Return („TSR“);
- Wechsel von der TSR Rang-Methode zu einer Perzentil Ranking Methode (anhand des STOXX 600 Europe Travel & Leisure);
- Reduktion der maximalen LTIP-Auszahlung von 300% auf 240% des individuellen Zielbetrags und unterhalb des Medians der relevanten Vergleichsgruppe fließt das TSR-Ziel mit 0% in den LTIP ein.

Die definierten Leistungskennzahlen sind darauf ausgerichtet, die Interessen aller Stakeholder zu berücksichtigen und Wert für unsere Eigenkapital- und Fremdkapitalgeber zu schaffen. Die Zielvorgaben für diese Kennzahlen für die Vorstandsmitglieder orientieren sich eng an dem Ausblick für die Finanzmärkte, der im Rahmen der Geschäftsberichterstattung veröffentlicht wurde und bei Bedarf unterjährig aktualisiert wird.

Darüber hinaus verpflichtet sich der Aufsichtsrat, die Ziele rückwirkend im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2018 näher zu erläutern, um den Stakeholdern die Möglichkeit zu geben, die Zielerreichung nachzuvollziehen. Zudem wird der Aufsichtsrat in den kommenden Hauptversammlungen ausführlich über die Vorstandsvergütung berichten.

Wie TUI bereits bei dem Zusammenschluss angekündigt hat, wird das Unternehmen dem britischen Corporate Governance Kodex sowie den Best Practice-Standards in Großbritannien soweit wie möglich entsprechen. TUI verpflichtet sich auch zukünftig, den Bedürfnissen seiner internationalen Aktionäre soweit wie möglich entgegen zu kommen. Daher verpflichten wir uns, in den kommenden Hauptversammlungen eine freiwillige, rechtlich nicht bindende Billigung des Vergütungssystems vorzusehen.

Ich hoffe, dass dieses Schreiben dazu beiträgt, die Begründung für die Empfehlungen des Aufsichtsrats zu verdeutlichen, für die Tagesordnungspunkte 9 und 10 zu stimmen, und Ihnen die Gewissheit gibt, dass der Aufsichtsrat der TUI im besten Interesse aller Stakeholder handelt. Ich hoffe, dass unsere zusätzlichen Anstrengungen unterstreichen, dass wir Ihr Engagement zu schätzen wissen und Ihre Bedenken sehr ernst nehmen.

Sollten Sie weitere Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne über das Investor Relations-Team zur Verfügung (sarah.coomes@tuitravel.com für UK und Amerika und nicola.gehrt@tui.com für Kontinentaleuropa, Mittlerer Osten & Asien).

Mit freundlichen Grüßen

Wans Peng

Prof. Dr. Klaus Mangold
Vorsitzender des Aufsichtsrats