

CORPORATE GOVERNANCE-BERICHT

Erklärung zur Unternehmensführung (Teil des Lageberichts)

Die Grundsätze verantwortungsbewusster und guter Unternehmensführung bestimmen das Handeln der Leitungs- und Kontrollgremien der TUI AG.

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich auch im Geschäftsjahr 2021 mit Themen der Corporate Governance beschäftigt. Der Vorstand berichtet in diesem Kapitel – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Grundsatz 22 des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 (DCGK) bzw. § 289a HGB sowie gemäß Disclosure and Transparency Rules (DTR) 7.2 bzw. Listing Rule (LR) 9.8.7R über die Corporate Governance im Unternehmen.

Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Für die TUI AG als Aktiengesellschaft deutschen Rechts sind Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 161 AktG verpflichtet, sich zur Anwendung des DCGK zu erklären.

www.dcgk.de/en/code.html

WORTLAUT DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2021

„Vorstand und Aufsichtsrat erklären gemäß § 161 AktG:

Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im September 2021 wurde und wird den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der jeweils gültigen Fassung mit Ausnahme einiger Empfehlungen des Abschnitts G.1.3. entsprochen.

EMPFEHLUNGEN ZU VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN (ABSCHNITT G.1.3.)

Im Rahmen der mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds vereinbarten Stabilisierungsmaßnahmen wurden für die TUI AG Beschränkungen der Vergütung für die Vorstandsmitglieder vereinbart. Diese Beschränkungen führen dazu, dass den Vorstandsmitgliedern während der Stabilisierungsmaßnahmen variable oder vergleichbare Vergütungsbestandteile nicht gewährt und folglich nicht begründet werden. Insoweit gehen die Empfehlungen G.6 (Anteile der variablen Vergütung aus langfristig und kurzfristig orientierten Zielen), G.7 (Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile), G.9 Satz 1 (Festlegung der Höhe der zu gewährenden variablen Vergütungsbestandteile) und G.11 Satz 1 (Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen für variable Vergütungsbestandteile) ins Leere und es wird vorsorglich eine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt.“

Ort der Veröffentlichung:

www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance

UK Corporate Governance-Erklärung gemäß Ziffer 7.2 DTR bzw. LR 9.8.7R

Für die TUI AG als ausländisches Unternehmen mit einem Premium-Listing an der London Stock Exchange sind Vorstand und Aufsichtsrat gemäß Ziffer 7.2 DTR bzw. LR 9.8.7R verpflichtet, sich zur Anwendung des UK Corporate Governance Code (UK CGC) zu erklären. Da für die TUI AG als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht insoweit auch der Deutsche Corporate Governance Kodex Anwendung findet, hatte die TUI AG im Zuge des Zusammenschlusses mit der TUI Travel PLC angekündigt, in praktikablem Maße auch dem UK CGC zu entsprechen.

<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Die Anforderungen beider Kodizes sind in vielerlei Hinsicht ähnlich. Es gibt aber Aspekte, die inkompatibel sind, was nachfolgend erläutert wird. Aus diesem Grund wurde in manchen Punkten von den Kodexvorgaben des UK CGC und der so genannten Best Practice in Großbritannien abgewichen.

So schreibt das für die TUI AG geltende deutsche Aktiengesetz zwingend ein dualistisches System vor (siehe auch unten den Abschnitt „Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat“ auf Seite 113). Dieses dualistische System unterscheidet sich vom monistischen System im Vereinigten Königreich, auf dem der UK CGC beruht. Auch einige Grundsätze zur Zusammensetzung und Arbeitsweise der Organe einer deutschen Aktiengesellschaft unterscheiden sich von denen einer britischen Gesellschaft (z. B. gibt es die Funktion des so genannten Company Secretary nicht). Vorstand und Aufsichtsrat haben daher nachstehend dargelegt, in welchen Bereichen dem UK CGC nicht entsprochen wird, und die Gründe für die Abweichungen erläutert. Überdies haben Vorstand und Aufsichtsrat erklärt, in welchen Bereichen die TUI AG zwar nicht dem Wortlaut des UK CGC entspricht, aber dem Sinn und Zweck der entsprechenden Regelung dennoch gerecht wird.

Unterüberschriften beziehen sich zur besseren Orientierung der Aktionäre auf die Abschnitte des UK CGC.

WORTLAUT DER UK CORPORATE GOVERNANCE-ERKLÄRUNG 2021

„Vorstand und Aufsichtsrat erklären gemäß DTR 7.2 bzw. LR 9.8.7R:

Abgesehen von den nachstehend genannten und erläuterten Abweichungen hat die TUI AG die Bestimmungen des UK CGC in der Fassung vom Juli 2018 einschließlich seiner wesentlichen Grundsätze über den gesamten Berichtszeitraum eingehalten.“

Ort der Veröffentlichung:

www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance

DIALOG MIT AKTIONÄREN (PROVISION 3)

In deutschen Unternehmen ist es immer noch nicht weit verbreitete Praxis, dass die Ausschussvorsitzenden für Treffen mit Aktionären zur Verfügung stehen. Der Deutsche Corporate Governance Kodex sieht in Anregung A.3 lediglich vor, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats in angemessenem Rahmen bereit sein sollte, mit Investoren über aufsichtsratspezifische Themen Gespräche zu führen.

Einen Überblick über alle Termine des Vorstands mit Aktionären, an denen auch Mitarbeitende von Investor Relations teilgenommen haben, gibt nachstehende Tabelle.

Dialog mit Aktionären

Datum	Veranstaltung	Teilnehmer
Dezember 2020	GJ20 – Ergebnispräsentation	FJ, BC, SE
	Virtuelle Roadshow UK	FJ, BC, SE
Januar 2021	Außerordentliche Hauptversammlung (virtuell)	FJ, SE
	Virtuelle Deal Roadshows	FJ, SE
	Commerzbank German Investment Seminar (virtuell)	SE
	Virtuelle UniCredit/Kepler Cheuvreux 20th German Corporate Conference	SE
Februar 2021	GJ 21, Q1 – Ergebnispräsentation (virtuell)	FJ, SE
März 2021	Ordentliche Hauptversammlung (virtuell)	FJ, SE
Mai 2021	GJ 21, H1 – Ergebnispräsentation	FJ, SE
	Virtuelle Roadshow London	FJ, SE
	Virtuelle Roadshow Frankfurt am Main/Zürich	FJ, SE
	Virtuelle Roadshow Paris	SE
Juni 2021	Virtuelle dbAccess Berlin Conference	SE
August 2021	GJ 21, Q3 – Ergebnispräsentation	FJ, SE
	Stifel 5th Transportation Conference	SE
September 2021	Virtuelle Commerzbank Sector Conference	SE
	Virtuelle Berenberg & Goldman Sachs German Corporate Conference	SE
	Virtuelle Bernstein Strategic Decision Conference	FJ, SE

Legende: Friedrich Jousen (FJ), Birgit Conix (BC), Sebastian Ebel (SE)

Wenn sich der Vorsitzende des Aufsichtsrats oder Mitglieder des Vorstands mit bedeutenden Aktionären oder Investoren treffen, berichten sie über diese Treffen. Überdies werden ein monatlicher Investor Relations-Bericht sowie anlassbezogene Einschätzungen von Brokern an Vorstand und Aufsichtsrat übermittelt. Sie enthalten Updates zur Aktienkursentwicklung, Analysen der Verkäuferseite sowie Rückmeldungen und Einschätzungen von Investoren. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher der Ansicht, dass die TUI AG insofern dem Sinn und Zweck des UK CGC gerecht wird.

UNABHÄNGIGKEIT DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER (PROVISION 10)

Nach dem UK CGC muss das Board in seinem jährlichen Bericht für jeden Non-Executive Director angeben, ob es ihn als unabhängig im Sinne des UK CGC ansieht. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind aufgrund der dem Aufsichtsrat durch das deutsche Aktiengesetz zugewiesenen Aufgaben als Non-Executive Directors im Sinne des UK CGC einzuordnen. Nach dem UK CGC sind Personen unabhängig, wenn sie aufgrund ihrer Persönlichkeit und in ihrem Urteil unabhängig sind und es keine Beziehungen oder Umstände gibt, die ihr Urteil beeinflussen oder beeinflussen könnten. Allerdings bezieht die TUI AG ihre Erklärung bezüglich der Unabhängigkeit nicht auf die zehn Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (für eine genauere Beschreibung von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern und den zugrunde liegenden Erwägungen siehe unten).

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind fünf seiner neun Mitglieder auf Anteilseignerseite (der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist nach dem UK CGC nicht zu berücksichtigen) unabhängig im Sinne des UK CGC. Die als unabhängig erachteten Anteilseignervertreter sind: Frau Ingrid-Helen Arnold, Herr Prof. Dr. Edgar Ernst, Frau María Garaña Corces, Frau Janina Kugel und Frau Coline McConville. Zudem war der Vorsitzende des Aufsichtsrats, Herr Dr. Dieter Zetsche, bei seiner Wahl zum Vorsitzenden in 2019 unabhängig und ist es immer noch (auch bei seiner Wahl in den Aufsichtsrat im Februar 2018 war Herr Dr. Dieter Zetsche als unabhängig zu erachten).

Herr Prof. Dr. Ernst ist seit dem 9. Februar 2011 Mitglied des Aufsichtsrats der TUI AG. Nach dem UK CGC ist es ein Indikator für fehlende Unabhängigkeit, wenn ein Mitglied dem Aufsichtsrat seit mehr als neun Jahren angehört; nach dem DCGK liegt ein Indikator für fehlende Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft vor, wenn ein Mitglied dem Aufsichtsrat seit mehr als zwölf Jahren angehört. Die Anteilseignerseite im Aufsichtsrat hat sich vor diesem Hintergrund eingehend damit befasst, wie sie die Unabhängigkeit von Herrn Prof. Dr. Ernst einschätzt. Insbesondere vor dem Hintergrund des beruflichen Werdegangs ist die Anteilseignerseite zu der Auffassung gelangt, dass Herr Prof. Dr. Ernst auch unter Berücksichtigung seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat der TUI AG von derzeit etwas mehr als zehn Jahren die notwendige kritische Distanz zum Vorstand und zur Gesellschaft aufbringt, und schätzt ihn daher als unabhängig ein. Herr Prof. Dr. Ernst hat seine kritische Distanz zum Vorstand und zur Gesellschaft auch in der Vergangenheit gezeigt, insbesondere in seiner Funktion als Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

Die nach dem UK CGC als nicht unabhängig angesehenen Aufsichtsratsmitglieder sind Frau Dr. Jutta Dönges, Herr Vladimir Lukin, Herr Alexey Mordashov und Herr Joan Trían Riu.

Bei seiner Einschätzung hat der Aufsichtsrat insbesondere die nachfolgend genannten Gesichtspunkte berücksichtigt:

ANTEILSEIGNER- UND ARBEITNEHMERVERTRETER

Der Aufsichtsrat der TUI AG besteht aus zehn Mitgliedern, die von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt werden („Anteilseignervertreter“) und zehn Mitgliedern, die die Arbeitnehmer der TUI AG vertreten („Arbeitnehmervertreter“). Das unterscheidet sich von der Praxis in Großbritannien, wo typischerweise nur Aufsichtsratsmitglieder, die Großaktionäre vertreten, als Anteilseignervertreter bezeichnet werden, und nur solche Anteilseignervertreter gelten aufgrund ihrer Verbindung zu einem Großaktionär als nicht unabhängig im Sinne des UK CGC.

Bei der TUI AG ist der Anteilseignervertreter Herr Joan Trían Riu (Riu Hotels, ca. 3,55% der Stimmrechte) mit einem großen Aktionär verbunden. Herr Alexey Mordashov hat am 21. Juni 2019 mitgeteilt, dass sein Anteil an den Gesamtstimmrechten der TUI AG auf null gesunken ist. Zugleich wurde der Gesellschaft mitgeteilt, dass die entsprechenden ca. 32% der Stimmrechte über die von der KN-Holding LLC kontrollierte Unifirm Ltd. gehalten werden und Herr Mordashov 35% der Anteile an der Unifirm Ltd. indirekt hält. Die Unifirm Ltd. ist nach UK Listing Rules, Appendix 1, als kontrollierender Aktionär anzusehen (siehe auch nachfolgenden Absatz). Zudem besteht ein Gemeinschaftsunternehmen der TUI AG mit der Riu Hotels S.A. Frau Dr. Jutta Dönges ist Geschäftsführerin der Finanzagentur GmbH der Bundesrepublik Deutschland. Am 4. Januar 2021 hat die TUI AG mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF), vertreten durch die Finanzagentur GmbH, einen Rahmenvertrag über den Eintritt des WSF in die stillen Beteiligungen und die weiteren Maßnahmen im Rahmen des Stabilisierungspakets abgeschlossen. Frau Dr. Dönges wurde anschließend vom WSF für eine Mitgliedschaft in den Aufsichtsrat der TUI AG vorgeschlagen. Herr Vladimir Lukin ist als Special Advisor to the CEO of OOO Severgroup tätig und ist somit mit Herrn Mordashov verbunden. Weder Frau Dr. Dönges noch Herr Mordashov, Herr Lukin oder Herr Trían Riu sind daher als unabhängig im Sinne des UK CGC anzusehen.

Am 15. Dezember 2020 haben die TUI AG und Unifirm Ltd. ein Relationship Agreement geschlossen, das sich in Kraft befindet, seit Unifirm Ltd. 30% oder mehr der Aktien der Gesellschaft hält und damit im Sinne der Listing Rules („LR“), Appendix 1, als kontrollierender Aktionär gilt. Der Hauptzweck des Relationship Agreement ist es sicherzustellen, dass die Gesellschaft und ihre Tochtergesellschaften in der Lage sind, ihre Geschäfte unabhängig zu führen. In diesem Zusammenhang erklären Vorstand und Aufsichtsrat gemäß LR 9.8.4 (14), dass TUI AG die Anforderungen der Listing Rules in Bezug auf den kontrollierenden Aktionär erfüllt und dass, soweit es der TUI AG bekannt ist, Unifirm Ltd. diese Anforderungen sowohl selbst erfüllt als auch dafür sorgt, dass die mit ihr verbundenen Unternehmen diese erfüllen.

Sieben der zehn Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats werden von den wahlberechtigten Arbeitnehmern des TUI Konzerns gewählt. Drei Arbeitnehmervertreter werden von einer deutschen Gewerkschaft vorgeschlagen.

Nach dem UK CGC wären so genannte Directors, die im Konzern angestellt sind oder in den vergangenen fünf Jahren angestellt waren oder die an der betrieblichen Altersvorsorge des Konzerns teilnehmen, grundsätzlich nicht als unabhängig zu erachten. In Großbritannien sind angestellte Directors in der Regel aktuelle oder ehemalige Führungskräfte („Executives“). Im Gegensatz dazu müssen nach deutschem Recht die von den

Mitarbeitenden gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Arbeitnehmer des Konzerns sein und von den Arbeitnehmern ohne Einflussnahme von Vorstand oder Aufsichtsrat gewählt werden. Zudem darf der Anstellungsvertrag von Arbeitnehmervertretern nur in Ausnahmefällen gekündigt werden.

Die Arbeitnehmervertreter können ferner ebenso wie andere Arbeitnehmer an Altersvorsorgeplänen des Konzerns teilnehmen.

Gewerkschaftsvertreter werden zwar von der Gewerkschaft vorgeschlagen und sind bei der Gewerkschaft beschäftigt, sind aber als Arbeitnehmervertreter einzuordnen. Sie können nur von ihrer jeweiligen Gewerkschaft aus dem Aufsichtsrat abberufen werden. Weder Vorstand noch Aufsichtsrat sind an der Bestellung oder Abberufung von Gewerkschaftsvertretern beteiligt.

DIE HÄLFTE DES BOARDS SOLLEN UNABHÄNGIGE NON-EXECUTIVE DIRECTORS SEIN (PROVISION 11)

Wie oben erwähnt, besteht der Aufsichtsrat der TUI AG aus zehn Arbeitnehmer- und zehn Anteilseignervertretern. Da die Arbeitnehmervertreter nach dem UK CGC als abhängig angesehen werden, besteht der Aufsichtsrat der TUI AG aus fünf (ohne den Vorsitzenden des Aufsichtsrats) unabhängigen Anteilseignervertretern.

BESTIMMUNG EINES SENIOR INDEPENDENT DIRECTOR (PROVISION 12)

Nach deutschem Recht und DCGK ist die Funktion eines so genannten Senior Independent Director nicht vorgesehen. Stattdessen können Aktionäre sämtliche Anliegen in der Hauptversammlung ansprechen und ihr Auskunftsrecht ausüben. In der Hauptversammlung stehen der Vorstand und der Vorsitzende des Aufsichtsrats für Fragen zur Verfügung und beide sind gesetzlich verpflichtet, angemessen zu antworten.

Auch außerhalb der Hauptversammlung können sich Aktionäre an den Vorstand, insbesondere an den Vorsitzenden des Vorstands oder den Finanzvorstand, sowie zu aufsichtsratspezifischen Themen an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder seinen Stellvertreter wenden. Herr Frank Jakobi als Vertreter der Arbeitnehmer ist gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz stellvertretender Vorsitzender.

AUFTEILUNG DER ZUSTÄNDIGKEITEN – VORSITZENDER DES AUFSICHTSRATS UND VORSITZENDER DES VORSTANDS (PROVISION 14)

Die Funktionen des Vorsitzenden des Aufsichtsrats (Herr Dr. Dieter Zetsche) und des Vorsitzenden des Vorstands (Herr Friedrich Jousen) sind nach dem deutschen Aktiengesetz im Rahmen des dualistischen Systems eindeutig getrennt. Es ist nicht erforderlich und auch nicht möglich, darüber hinaus festzulegen, wie deren Zuständigkeiten und auch die des Vorstands und des Aufsichtsrats insgesamt aufgeteilt sind. Darüber hinaus ergibt sich die Zuständigkeitsverteilung innerhalb des Vorstands und des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse auch unmittelbar aus gesetzlichen Regelungen und den jeweiligen Geschäftsordnungen. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher der Ansicht, dass die TUI AG insofern dem Sinn und Zweck des UK CGC gerecht wird.

BERATUNG UND DIENSTE DES COMPANY SECRETARY (PROVISION 16)

In deutschen Unternehmen gibt es die Funktion des Company Secretary nicht. Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats erhalten aber vom Board Office der TUI AG Beratung in allen Governance-Angelegenheiten oder andere benötigte Dienstleistungen. Das Board Office fungiert dabei als Schnittstelle für Unternehmensangelegenheiten von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern und stellt sicher, dass Vorstands-

und Aufsichtsratssitzungen (d.h. Vorbereitung von Tagesordnungen, Protokollierung der Sitzungen und Sicherstellung der Beachtung der jeweils einschlägigen deutschen und britischen Rechtsvorschriften sowie Empfehlungen zur Corporate Governance) regelkonform ablaufen. Das Board Office unterstützt ferner den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den Vorsitzenden des Vorstands, den Finanzvorstand und die Vorsitzenden des Prüfungs- und des Strategieausschusses. Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder können zudem über den Group Director Legal, Compliance & Board Office und das Board Office rechtlichen Rat einholen. Der Aufsichtsrat kann sich darüber hinaus mit Fragen zu sämtlichen Angelegenheiten direkt an den Vorstand wenden. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher der Ansicht, dass die TUI AG dem Sinn und Zweck des UK CGC gerecht wird.

NOMINIERUNGSAUSSCHUSS – ZUSAMMENSETZUNG UND AUFGABEN (PROVISION 17)

Die Funktion des Nominierungsausschusses einer typischen britischen Gesellschaft wird in der TUI AG von zwei Ausschüssen des Aufsichtsrats erfüllt:

Nach den Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und für seine Ausschüsse (die den „Terms of Reference“ einer britischen Kapitalgesellschaft entsprechen) empfiehlt er dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten als Anteilseignervertreter für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung. Das Präsidium definiert die Anforderungen für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie deren Vergütung und empfiehlt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten. Auf dieser Grundlage bestellt der Aufsichtsrat die Mitglieder des Vorstands. Dieses Vorgehen unterscheidet sich von dem in Großbritannien, wo alle so genannten Directors von den Aktionären durch die Hauptversammlung gewählt werden. Die Nachfolgeplanung für Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene fällt in die Zuständigkeit des Vorstands.

Allerdings haben die Aktionäre in Deutschland in jeder ordentlichen Hauptversammlung darüber zu entscheiden, ob sie die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr entlasten. Seit der ordentlichen Hauptversammlung 2015 hat die TUI AG das Verfahren bei der Entscheidung über die Entlastung geändert, damit – wie in Großbritannien üblich – über die Entlastung jedes einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds gesondert abgestimmt werden kann.

Die TUI AG beabsichtigt, diese Praxis fortzusetzen. Der Aufsichtsrat ist daher der Ansicht, dass die TUI AG dem Sinn und Zweck des UK CGC gerecht wird, soweit dies praktikabel ist.

JÄHRLICHE WIEDERWAHL DURCH DIE AKTIONÄRE IN DER HAUPTVERSAMMLUNG (PROVISION 18)

Kein Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied wird jährlich neu gewählt. Wie vorstehend bereits erläutert, lässt die TUI AG aber im Hinblick auf den UK CGC und die britische Best Practice über die Entlastung jedes Mitglieds des Vorstands und des Aufsichtsrats in der Hauptversammlung, die über den Jahresabschluss des jeweils vorangegangenen Geschäftsjahres beschließt, freiwillig im Weg der Einzelentlastung beschließen. Die TUI AG beabsichtigt, diese Praxis so fortzusetzen.

Das Ende der Bestelldauer von Mitgliedern des Aufsichtsrats ist den Tabellen „Aufsichtsrat und Vorstand“ ab Seite 105 zu entnehmen.

→ [Aktuelle Lebensläufe aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind unter \[www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance\]\(http://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance\) veröffentlicht.](http://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance)

BEWERTUNG DER LEISTUNG DES BOARDS (PRINCIPLE L UND PROVISION 21)

Die Leistung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds wird vom Aufsichtsrat jährlich mit Blick auf die Jahreserfolgsvergütung bewertet. Im Rahmen dieser Bewertung prüft der Aufsichtsrat auch die individuelle Gesamtleistung als Teil des Gesamtvorstands. Eine externe Leistungsbewertung des Vorstands wird jedoch nicht durchgeführt.

Die Effizienz des Aufsichtsrats wird üblicherweise nicht jährlich überprüft. Jedes Aufsichtsratsmitglied kann dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, dem stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder dem Aufsichtsratsplenium Rückmeldung geben, wann und wie immer es zweckmäßig oder erforderlich ist.

Eine externe Bewertung, die die Arbeit des Vorsitzenden des Aufsichtsrats einschließt, wird mit Hilfe individueller Interviews und anonymisierter Rückmeldungen vorgenommen. Vorstandsmitglieder können sich am externen Bewertungsverfahren des Aufsichtsrats beteiligen. Die Gesamtergebnisse werden im Aufsichtsratsplenium vorgestellt und es werden gegebenenfalls zweckmäßige Maßnahmen vorgeschlagen und erörtert. Die letzte externe Prüfung des Aufsichtsrats wurde im Jahr 2015 von Board Consultants International durchgeführt. Board Consultants International hat keine sonstigen Verbindungen zur TUI AG. Aufgrund des bevorstehenden Wechsels im Vorsitz des Aufsichtsrats wurde Ende 2018 eine interne Effizienzprüfung durchgeführt, wobei diese durch einen Notar der Göhmann Rechtsanwälte und Notare zur Wahrung der Anonymität begleitet wurde. Zuletzt hat sich der Aufsichtsrat unter dem Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. Dieter Zetsche in seiner Sitzung am 12. September 2019 mit den aus dem Ergebnis der Effizienzprüfung abgeleiteten Maßnahmen befasst. Für 2019 war aufgrund des Wechsels im Vorsitz des Aufsichtsrats keine Effizienzprüfung vorgesehen. Vielmehr hat sich der Aufsichtsrat auf die Umsetzung der aus der Effizienzprüfung abgeleiteten Maßnahmen konzentriert. Der Aufsichtsrat hat darüber beraten und beschlossen im Jahr 2020 das Thema externe Effizienzprüfung erneut aufzugreifen, nachdem eine angemessene Anzahl von Sitzungen unter dem Vorsitz von Dr. Dieter Zetsche durchgeführt wurde. Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde die Effizienzprüfung (derzeit nach DCGK Selbstbeurteilung) intern Ende September 2020 durchgeführt. Das Präsidium und der Aufsichtsrat haben sich anschließend mit den Ergebnissen befasst und daraus Maßnahmen abgeleitet. Diese betreffen vor allem die Arbeit des Aufsichtsrats, die Organisation der Sitzungen sowie Themenschwerpunkte, mit denen sich der Aufsichtsrat eingehender beschäftigen möchte.

ABSCHNITT ÜBER DEN NOMINIERUNGSAUSSCHUSS IM GESCHÄFTSBERICHT (PROVISION 23)

Zu den Tätigkeiten des Nominierungsausschusses siehe Seite 16, die Teil des Schreibens des Vorsitzenden des Aufsichtsrats an die Aktionäre ist. Die Vorgehensweise bei der Nachfolgeplanung ist auf der Seite 112 dargestellt. Die Politik zu Diversity und Inklusion ist Seite 116 zu entnehmen. Zur Bewertung der Leistung des Boards siehe oben.

ZUSAMMENSETZUNG DES PRÜFUNGS-AUSSCHUSSES (PROVISION 24)

Weder nach deutschem Recht noch nach Deutschem Corporate Governance Kodex ist es vorgesehen, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats kein Mitglied des Prüfungsausschusses sein sollte und dass der Prüfungsausschuss nur aus unabhängigen Mitgliedern bestehen darf. Dem Prüfungsausschuss gehören Herr Dr. Zetsche als Aufsichtsratsvorsitzender, Frau Dr. Dönges und Herr Lukin, die als abhängig anzusehen sind, an. Die TUI AG erfüllt daher nicht die Anforderung des UK CGC, ist aber der Ansicht, dass die aktuelle Besetzung des Prüfungsausschusses eine zuverlässige und auf Erfahrung basierende Arbeit sicherstellt.

ZUTREFFENDER, AUSGEWOGENER UND VERSTÄNDLICHER JAHRESABSCHLUSS UND GESCHÄFTSBERICHT (PROVISION 27)

Die Aufstellung von Jahresabschluss und Geschäftsbericht einer deutschen Aktiengesellschaft obliegt allein dem Vorstand. Gemäß §243 Abs. 2 HGB muss der Jahresabschluss klar und übersichtlich sein und einen realistischen Überblick über die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft vermitteln. Das entspricht insoweit den Anforderungen des UK CGC, nach dem Jahresabschluss und Geschäftsbericht zutreffend, ausgewogen und verständlich sein müssen. Der Vorstand ist – obgleich die Bewertung nicht dem Prüfungsausschuss übertragen wurde – vor diesem Hintergrund überzeugt, dass der vorgelegte Geschäftsbericht beiden Anforderungen genügt.

EINSETZUNG UND ARBEITSWEISE DES REMUNERATION COMMITTEE (PROVISION 32, 34 UND 41)

In der deutschen Governance-Struktur gibt es kein gesondertes Remuneration Committee. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird vom Aufsichtsrat und damit unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter auf Grundlage der Empfehlungen des Präsidiums überprüft und festgesetzt. Zuständigkeit und Aufgaben des Präsidiums werden in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats geregelt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats wird von den Aktionären in der Hauptversammlung beschlossen und ist in der Satzung geregelt.

Sämtliche Details der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Vergütungsbericht ab Seite 121 und auf unserer Website zu entnehmen.

www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance

RICHTLINIE FÜR DEN AKTIENBESITZ NACH BEENDIGUNG DES DIENSTVERTRAGS (PROVISION 36)

Weder nach deutschem Recht noch nach Deutschem Corporate Governance Kodex ist es vorgesehen, dass die Gesellschaft eine Richtlinie für den Aktienbesitz nach Beendigung des Dienstvertrags umsetzen soll. Nach dem von der Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligten Vergütungssystem ist keine Richtlinie für den Aktienbesitz nach Beendigung des Dienstvertrags vorgesehen.

KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR EXECUTIVE DIRECTORS (PROVISION 39)

Mitglieder des Vorstands werden entsprechend der üblichen Praxis in Deutschland grundsätzlich für drei bis fünf Jahre bestellt. Die Bestellungen der entsprechenden Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2020 um drei Jahre verlängert. Das entspricht zwar noch nicht ganz der UK CGC-Empfehlung,

der zufolge Kündigungsfristen oder Vertragslaufzeiten ein Jahr oder weniger betragen sollen. Die Dienstverträge enthalten jedoch Höchstgrenzen für die im Fall des Ausscheidens zu zahlenden Beträge.

→ *Anmerkungen im Vergütungsbericht ab Seite 128.*

Weitere Informationen zur Corporate Governance

ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Die TUI AG ist eine Gesellschaft deutschen Rechts. Ein Grundprinzip des deutschen Aktienrechts ist das dualistische Führungssystem. Dieses weist dem Vorstand die Leitung und dem Aufsichtsrat die Kontrolle des Unternehmens zu. Vorstand und Aufsichtsrat der TUI AG arbeiten bei der Steuerung und Überwachung des Unternehmens eng und vertrauensvoll zusammen, wobei die Gremien sowohl hinsichtlich der Mitgliedschaft als auch in ihren Kompetenzen streng voneinander getrennt sind. Beide Organe sind verpflichtet, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen.

Der Vorstand der TUI AG bestand zum Bilanzstichtag 30. September 2021 aus sechs Mitgliedern. Er führt die Geschäfte der Gesellschaft in eigener Verantwortung im Interesse des Unternehmens. Die Arbeit des Vorstands erfolgt auf Grundlage einer vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung. Die Zuständigkeitsbereiche des Vorstands sind in einer gesonderten Übersicht angegeben.

→ *Zu den Ressorts siehe die Tabellen „Aufsichtsrat und Vorstand“ ab Seite 105.*

Der Aufsichtsrat bestand zum Bilanzstichtag 30. September 2021 nach Gesetz und Satzung aus 20 Mitgliedern. In seiner Funktion als Kontrollorgan hat der Aufsichtsrat den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 entsprechend den ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben kontinuierlich beraten und überwacht. Der Aufsichtsrat ist in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Für bedeutende Geschäftsvorgänge – wie die Festlegung der Jahresplanung, größere Akquisitionen und Desinvestitionen – beinhaltet die Geschäftsordnung für den Vorstand Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Für ihre Arbeit haben sich der Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss eine Geschäftsordnung gegeben. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist auf der Website des Unternehmens verfügbar.

→ *Im Übrigen wird auf weitere Details im Bericht des Aufsichtsrats auf Seite 11 verwiesen.*

Die TUI AG hat für alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen, wobei diese für Vorstandsmitglieder einen Selbstbehalt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben aus dem deutschen Aktiengesetz vorsieht. Der Selbstbehalt beträgt 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Die TUI AG unterliegt den Gesetzen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG). Der Aufsichtsrat setzt sich daher zu gleichen Teilen aus Vertretern der Anteilseigner und Vertretern der Arbeitnehmer zusammen. Vertreter der Arbeitnehmer im Sinne des MitbestG sind auch ein leitender Angestellter (§5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz) sowie drei Vertreter der Gewerkschaft.

Der Aufsichtsrat war im Geschäftsjahr 2021 so zusammengesetzt, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügten. Als Ziele für seine Zusammensetzung hat sich der Aufsichtsrat unter anderem umfassende Branchenkenntnisse, eine Mindestanzahl von fünf unabhängigen Mitgliedern auf Anteilseignerseite, mindestens fünf Mitglieder mit internationaler Erfahrung sowie Vielfalt (Diversity) gesetzt (siehe auch die Diversitätskonzepte für Aufsichtsrat und Vorstand ab Seite 116 dieses Berichts).

Zwölf Mitglieder des Aufsichtsrats verfügten über große internationale Erfahrung. Aufgrund der unterschiedlichen Werdegänge der Mitglieder war die Zusammensetzung des Aufsichtsrats insgesamt durch eine große Vielfalt von relevanten Erfahrungen, Fähigkeiten und Branchenkenntnissen geprägt. Sechs Vertreter der Anteilseigner (einschließlich des Vorsitzenden, welcher nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex bei der Zählung berücksichtigt werden kann) waren unabhängig. Die sechs von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängigen Mitglieder waren Frau Ingrid-Helen Arnold, Herr Prof. Dr. Edgar Ernst, Frau María Garaña Corces, Frau Janina Kugel, Frau Coline McConville und Herr Dr. Dieter Zetsche. Darüber hinaus hat TUI AG keinen kontrollierenden Aktionär im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr und erhalten dabei Unterstützung durch das Unternehmen. Das Unternehmen informiert regelmäßig die Mitglieder über aktuelle Gesetzesänderungen sowie über relevante Themen des Unternehmens und zur Corporate Governance. So wurden alle Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Vorbereitung auf die Kapitalerhöhung über die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat in einer Aktiengesellschaft geschult. Die Schulung wurde von einer externen renommierten Rechtsanwaltskanzlei durchgeführt. Darüber hinaus wurden die Mitglieder in der Sitzung im September 2021 über die rechtlichen Änderungen informiert, die mit dem Inkrafttreten des Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetzes (FISG) eingeführt worden sind. Neue Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten im Rahmen des Onboarding-Programms zudem die Gelegenheit, eingehend in wesentliche Themen des Aufsichtsrats eingeführt zu werden. Außerdem nehmen sie Termine mit Vorstandsmitgliedern wahr, um dort eine weitergehende Einführung zu ihrem jeweils verantworteten Zuständigkeitsbereich zu erhalten.

INTERESSENKONFLIKTE

Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse der TUI AG verpflichtet. Darüber hinaus unterliegen Vorstandsmitglieder während ihrer Tätigkeit einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 trat kein Interessenkonflikt auf, der dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. Vorstands offenzulegen gewesen wäre. Kein Mitglied von Aufsichtsrat oder Vorstand hat Organfunktionen bei Wettbewerbern oder Beraterverträge mit diesen.

Gemäß dem Rahmenvertrag, den die Gesellschaft mit dem WSF am 4. Januar 2021 abgeschlossen hat, war der WSF an der Auswahl der Kandidatinnen Frau Dr. Jutta Dönges und Frau Janina Kugel für den Aufsichtsrat beteiligt, da der Rahmenvertrag die Verpflichtung des Vorstands und des Aufsichtsrats vorsieht, sich im Rahmen des rechtlich Zulässigen darum zu bemühen, dass zwei vom WSF vorgeschlagene Personen Mitglieder des Aufsichtsrats werden. Darüber hinaus wurde kein derzeitiges Vorstandsmitglied aufgrund von Vereinbarungen oder Absprachen mit Großaktionären, Kunden, Lieferanten oder anderen Personen ernannt und kein Mitglied des Aufsichtsrats aufgrund solcher Vereinbarungen oder Absprachen gewählt. Es bestehen keine familiären Beziehungen zwischen den derzeitigen Mitgliedern des Vorstands oder des Aufsichtsrats.

FESTLEGUNGEN NACH §§ 76 ABS. 4, 111 ABS. 5 AKTG

Dem Aufsichtsrat gehörten zum Bilanzstichtag mindestens 30 % weibliche und mindestens 30 % männliche Mitglieder an, so dass die Anforderungen gemäß §96 Abs. 2 Satz 1 AktG erfüllt waren. Weder die Seite der Anteilseigner noch die der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat der Gesamterfüllung gemäß §96 Abs. 2 Satz 2 AktG widersprochen.

Mit Beschluss vom 15. September 2020 hat der Aufsichtsrat gemäß §111 Abs. 5 AktG die Zielgröße von einer Frau im Vorstand bis zum 30. September 2023 verlängert. Dieses Ziel war im Berichtszeitraum mit der Zugehörigkeit von Dr. Elke Eller und ihrer anschließenden Ersetzung durch Frau Sybille Reiß ab dem 1. Juli 2021 erreicht.

Der Vorstand seinerseits hat gemäß §76 Abs. 4 AktG beschlossen, dass der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 25 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 30 % betragen soll. Beide Zielgrößen sollten zum 30. September 2023 erreicht werden. Die TUI AG hat deshalb in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen implementiert, die darauf ausgerichtet sind, den Frauenanteil langfristig und nachhaltig zu steigern. Dazu gehörten unter anderem die Frauenförderung in Talentprogrammen und die gezielte Ansprache im Stellenbesetzungsprozess. Zudem soll im Besetzungsprozess für Positionen im Senior Leadership Team immer mindestens eine Frau auf der Shortlist sein. Trotz aller getroffenen Maßnahmen stehen die Eignung und Qualifikation der Kandidaten bei der Besetzung offener Positionen im Vordergrund. Mit einem Frauenanteil von 24 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands haben wir das Ziel von 25 % fast erreicht. Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands konnte der Frauenanteil von 22 % auf 24 % gesteigert werden. Damit bewegen wir uns schrittweise auf die Zielgröße von 30 % zu.

AKTIONÄRE UND HAUPTVERSAMMLUNG

Die Aktionäre der TUI AG üben ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte auf der mindestens einmal jährlich stattfindenden Hauptversammlung aus. Diese beschließt über alle durch das Gesetz bestimmten Angelegenheiten mit verbindlicher Wirkung für alle Aktionäre und die Gesellschaft. Bei den Abstimmungen gewährt jede Aktie eine Stimme.

Jeder Aktionär, der sich rechtzeitig anmeldet, ist zur Teilnahme an der Hauptversammlung berechtigt. Aktionäre, die nicht persönlich teilnehmen können, haben die Möglichkeit, ihr Stimmrecht durch ein Kreditinstitut, eine Aktionärsvereinigung, die von der TUI AG eingesetzten weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter oder einen sonstigen Bevollmächtigten ihrer Wahl ausüben zu lassen. Den Aktionären ist es außerdem möglich,

ihre Stimme im Vorfeld der Hauptversammlung per Internet an die Stimmrechtsvertreter der TUI AG abzugeben. Zudem können sich die Aktionäre für den elektronischen Versand der Hauptversammlungsunterlagen registrieren lassen.

Die Einladung zur Hauptversammlung sowie die für die Beschlussfassungen erforderlichen Berichte und Informationen werden gemäß aktienrechtlichen Vorschriften veröffentlicht und auf der Website der TUI AG in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung gestellt. Während der Hauptversammlung können die Vorträge des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorstands zeitgleich im Internet verfolgt werden.

ERKLÄRUNG GEMÄSS PROVISION 4 UK CGC

Auf der Hauptversammlung der TUI AG am 25. März 2021 erhielt der Beschluss zur Wiederwahl von Herrn Alexey Mordashov in den Aufsichtsrat (Beschluss 8.4) 75,61 % Ja-Stimmen und 24,39 % Nein-Stimmen (wobei 0,67 % der Stimmen Enthaltungen waren und daher nicht gezählt wurden). Da mehr als 20 % der abgegebenen Stimmen gegen den Beschluss stimmten, hat sich die Gesellschaft bemüht, die Gründe dafür zu verstehen, wie es der UK CGC verlangt.

Auf der Grundlage von Gesprächen mit Aktionären und Stimmrechtsberatern geht die Gesellschaft davon aus, dass der Hauptgrund für die hohe Zahl der gegen den Beschluss abgegebenen Stimmen darin lag, dass die Aktionäre ihre eigenen Richtlinien zur Stimmrechtsvertretung verfolgten und / oder dass bestimmte Stimmrechtsberater empfohlen hatten, gegen den Beschluss zu stimmen. Die Gesellschaft glaubt, dass diese Empfehlung auf der Anzahl der nicht unabhängigen Mitglieder des Aufsichtsrats beruhte. Herr Mordashov gilt nach dem UK CGC als nicht unabhängig, da er eine Verbindung zu Unifirm Ltd. hat, dem größten Aktionär der Gesellschaft, der derzeit etwa 32 % des gesamten ausgegebenen Aktienkapitals der Gesellschaft hält.

Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass Herr Mordashov ein effektives Mitglied des Aufsichtsrats war und dies auch für den Rest seiner Amtszeit sein wird. In diesem Zusammenhang weist die Gesellschaft auch darauf hin, dass auf der Hauptversammlung 2021 ein Beschluss zur Entlastung von Herrn Mordashov als Mitglied des Aufsichtsrats für das am 30. September 2020 endende Geschäftsjahr (Beschluss 3.17) 99,65 % Ja-Stimmen und 0,35 % Nein-Stimmen erhielt (wobei 19,09 % der Stimmen Enthaltungen waren und somit nicht gezählt wurden). Die Gesellschaft weist ferner darauf hin, dass Unifirm Ltd. während der COVID-19-Pandemie ein unterstützender Aktionär für die Gesellschaft war und unter anderem eine wesentliche zusätzliche Investition in die Gesellschaft getätigt hat.

Aufgrund der Einschätzung der Gesellschaft zu den Gründen, aus denen mehr als 20 % der Stimmen gegen den Beschluss zur Wiederwahl von Herrn Mordashov in den Aufsichtsrat abgegeben wurden, ist die Gesellschaft der Ansicht, dass es nicht notwendig oder angemessen ist, weitere Maßnahmen zu ergreifen.

RISIKOMANAGEMENT

Der verantwortungsbewusste Umgang mit geschäftlichen Risiken gehört zu den Grundsätzen guter Corporate Governance. Dem Vorstand der TUI AG und dem Management im TUI Konzern stehen umfassende konzernübergreifende und unternehmensspezifische Berichts- und Kontrollsysteme zur Verfügung, die die Erfassung, Bewertung und Steuerung dieser Risiken ermöglichen. Die Systeme werden kontinuierlich weiterentwickelt, an die sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst und von den Abschlussprüfern überprüft. Der

Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über bestehende Risiken und deren Entwicklung. Der Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses einschließlich der Berichterstattung, der Wirksamkeit des internen Kontroll- und des Risikomanagementsystems sowie des internen Revisionssystems, der Compliance und der Abschlussprüfung.

Einzelheiten zum Risikomanagement im TUI Konzern sind im Risikobericht dargestellt. Hierin ist der gemäß Handelsgesetzbuch (§§ 289 Abs. 5, 315 Abs. 2 Nr. 5 HGB) geforderte Bericht zum rechnungslegungsbezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystem enthalten.

[➔ Risikobericht: Siehe Seite 35.](#)

TRANSPARENZ

Die TUI AG setzt die Teilnehmer am Kapitalmarkt und die interessierte Öffentlichkeit unverzüglich, regelmäßig und zeitgleich über die wirtschaftliche Lage des Konzerns und neue Tatsachen in Kenntnis. Der Geschäftsbericht sowie die Zwischenberichte werden im Rahmen der dafür vorgegebenen Fristen veröffentlicht. Über aktuelle Ereignisse und neue Entwicklungen informieren Pressemeldungen und gegebenenfalls Ad-hoc-Mitteilungen. Die Website www.tuigroup.com bietet darüber hinaus umfangreiche Informationen zum TUI Konzern und zur TUI Aktie.

Die geplanten Termine der wesentlichen wiederkehrenden Ereignisse und Veröffentlichungen – wie Hauptversammlung, Geschäftsbericht und Zwischenberichte – sind in einem Finanzkalender zusammengestellt. Der Kalender wird mit ausreichendem zeitlichem Vorlauf veröffentlicht und ist auf der Website der TUI AG abrufbar.

AKTIEN UND AKTIENGESCHÄFTE DER ORGANMITGLIEDER

Meldepflichtige Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte von Aktien der TUI AG oder von sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten meldepflichtiger Personen (Directors' Dealings bzw. Managers' Transactions) sind der TUI AG im Geschäftsjahr 2021 von Herrn David Burling, Herrn Sebastian Ebel, Frau Dr. Elke Eller, Herrn Stefan Heinemann, Herrn Friedrich Jousen, Herrn Peter Krueger, Herrn Peter Long, Herrn Alexey Mordashov (über die Unifirm Limited) und Herrn Dr. Dieter Zetsche bekanntgemacht worden. Einzelheiten können der Website des Unternehmens entnommen werden.

Für Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte der Organmitglieder findet – neben entsprechenden gesetzlichen Vorschriften – das von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossene Group Manual Share Dealings by Restricted Persons Anwendung. Dieses sieht vor allem eine Freigabepflicht für Transaktionen mit Finanzinstrumenten der TUI AG von Mitgliedern des Vorstands, des Aufsichtsrats oder des Group Executive Committee sowie von Personen auf der Insiderliste vor.

RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die TUI AG stellt ihren Konzernabschluss sowie die Konzernzwischenabschlüsse nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) auf, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der gesetzlich vorgeschriebene und für die Dividendenzahlung maßgebliche Jahresabschluss der TUI AG wird gemäß deutschem Handelsrecht (HGB) erstellt. Der Konzernabschluss wird vom Vorstand aufgestellt, vom

Abschlussprüfer testiert und vom Aufsichtsrat gebilligt. Der Zwischenbericht wird vor der Veröffentlichung vom Prüfungsausschuss mit dem Vorstand erörtert. Der Konzern- sowie der Jahresabschluss der TUI AG wurden von dem durch die Hauptversammlung 2021 gewählten Abschlussprüfer Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover, geprüft. Die Prüfungen erfolgten nach deutschen Prüfungsvorschriften und unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer festgelegten Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung; ergänzend wurden die International Standards on Auditing beachtet. Die Prüfungen umfassten auch das Risikofrüherkennungssystem. Darüber hinaus wurde ein Review gemäß Listing Rule 9.8.10R (1) und (2) durchgeführt.

→ *Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers: Siehe Seite 249.*

Der verkürzte Konzernzwischenabschluss sowie -lagebericht zum 31. März 2021 wurden einer prüferischen Durchsicht unterzogen. Mit dem Abschlussprüfer wurde vertraglich vereinbart, dass er den Aufsichtsrat bzw. den Prüfungsausschuss umgehend über auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe sowie über wesentliche Feststellungen und Vorkommnisse während der Prüfung unterrichtet. Zusätzlich wurde mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass er den Aufsichtsrat bzw. den Prüfungsausschuss informiert und im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum DCGK ergeben. Hierzu gab es im Rahmen der Prüfungen für das Geschäftsjahr 2021 jeweils keinen Anlass.

ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREN STAKEHOLDERN

Gemäß UK CGC ist TUI AG verpflichtet, Angaben darüber zu machen, wie die Anforderungen der Section 172 des Companies Act 2006 erfüllt werden, einschließlich der Berücksichtigung der Interessen der wichtigsten Stakeholder bei Diskussionen und Entscheidungen.

Die Gesellschaft betrachtet die wichtigsten Stakeholder als Kunden, Mitarbeitende, Aktionäre und andere finanzielle Stakeholder, Lieferanten und Non-Governmental Organisations.

Weitere Einzelheiten darüber, wie die Gesellschaft mit bestimmten Stakeholdern kooperiert, sind auf den folgenden Seiten dieses Geschäftsberichts zu finden:

- Kunden – siehe Seite 26
- Mitarbeitende – siehe Seite 84
- Aktionäre und andere finanzielle Stakeholder – siehe Seiten 100 und 155 ff.
- Lieferanten – siehe Seite 119
- Non-Governmental Organisations – siehe Seite 80

Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands berücksichtigt die nachfolgenden Diversitätsaspekte:

- (a) Alter:
Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enden in der Regel mit Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (zurzeit 67. Lebensjahr);
- (b) Geschlecht:
Dem Vorstand soll eine Frau angehören;
- (c) Bildungs- / Berufshintergrund:
Die Notwendigkeit verschiedener Bildungs- und Berufshintergründe ergibt sich bereits aus der Pflicht zu ordnungsmäßiger Geschäftsführung nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung. Darüber hinaus soll der Vorstand insgesamt bzw. durch seine einzelnen Mitglieder unter anderem über folgende wesentliche Hintergründe verfügen:
 - möglichst auch im Ausland erworbene Managementenerfahrung und interkulturelle Kompetenz zur erfolgreichen Führung und Motivation globaler Teams;
 - fundierte Praxiserfahrungen im Stakeholder-Dialog (Führungskräfte und Mitarbeitende sowie deren Gremien, Aktionäre, Öffentlichkeit);
 - Erfahrung im IT-Management und Verständnis in Bezug auf die Digitalisierung vertikal integrierter Wertschöpfungsketten;
 - profunde Erfahrungen in wertgetriebener, KPI-basierter Strategieentwicklung und -umsetzung sowie der Unternehmenssteuerung;
 - profunde Kenntnisse der Zusammenhänge und Anforderungen des Kapitalmarkts (Shareholder-Management);
 - Kenntnisse der Rechnungslegung und des Finanzmanagements (Controlling, Finanzierung);
 - tiefes Verständnis von und Erfahrungen im Changemanagement.

MIT DEM DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS VERFOLGTE ZIELE

Die Regelaltersgrenze soll einerseits amtierenden Mitgliedern des Vorstands ermöglichen, ihre Berufs- und Lebenserfahrung möglichst lange zum Wohle des Unternehmens einzubringen. Andererseits soll die Regelaltersgrenze eine regelmäßige Verjüngung des Gremiums unterstützen.

Die Einbindung beider Geschlechter in die Vorstandsarbeit ist einerseits Ausdruck der Überzeugung des Aufsichtsrats, dass gemischtgeschlechtliche Teams zu gleichen oder besseren Ergebnissen gelangen als Teams, in denen nur ein Geschlecht repräsentiert ist. Sie ist aber auch die logische Fortsetzung der vom Vorstand im Unternehmen implementierten Maßnahmen zur Geschlechterdiversität (so genannte Gender-Diversity), die auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen abzielt. Diese Maßnahmen sind nur dann glaubwürdig auf- und umzusetzen, wenn der Vorstand nicht nur aus männlichen Mitgliedern besteht („Proof of Concept“).

Verschiedene Berufs- und Bildungshintergründe sind einerseits notwendig, um die dem Vorstand nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung zukommenden Aufgaben und Pflichten ordnungsgemäß erfüllen zu können. Sie sind aber nach Auffassung des Aufsichtsrats andererseits auch Garant unterschiedlicher Blickwinkel auf Herausforderungen und die damit verbundenen Herangehensweisen, wie sie sich im unternehmerischen Alltag stellen. Besonderes Augenmerk kommt der internationalen Managementenerfahrung zu. Ohne die Fähigkeit zur und Erfahrung in der Integration, Führung und Motivation globaler Teams ist die Berücksichtigung unterschiedlicher kultureller Hintergründe unter den Führungskräften und in der Belegschaft unmöglich.

ART UND WEISE DER UMSETZUNG DES DIVERSITÄTSKONZEPTS FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Ein wesentlicher Aspekt der Umsetzung des Diversitätskonzepts für die Besetzung des Vorstands ist die Einbindung des Aufsichtsrats in die Unternehmensorganisation, wie sie in Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung vorgesehen ist. Hierdurch ist sichergestellt, dass der Aufsichtsrat die strategische, wirtschaftliche und tatsächliche Situation des Unternehmens kennt.

Als Überwacher der Geschäftsführung durch den Vorstand trifft der Aufsichtsrat der TUI AG Entscheidungen für die Bereiche Geschäftsverteilung im Vorstand sowie Besetzung des Vorstands und damit letztlich auch für die Personal- und Nachfolgeplanung im Vorstand. Im Rahmen der Personal- und Nachfolgeplanung tauschen sich das Präsidium des Aufsichtsrats bzw. der Aufsichtsrat selbst regelmäßig mit dem Vorstand oder dessen Mitgliedern über geeignete Nachfolgekandidaten aus dem Konzern für Vorstandsämter (Notfall-, Mittelfrist- und Langfristszenarien) aus. Im Rahmen der Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen oder im Zuge von deren Vorbereitung haben die Mitglieder des Aufsichtsrats die Gelegenheit, so genannte High Potentials aus dem Konzern fachlich und persönlich kennenzulernen. Präsidium und Aufsichtsrat stellen darüber hinaus eigene Erwägungen in den vorgenannten Bereichen an und erörtern diese Erwägungen auch in Abwesenheit des Vorstands. Hierzu gehört auch, dass externe Kandidaten für Vorstandsposten evaluiert und gegebenenfalls in den Auswahlprozess einbezogen werden. Bei alledem fließen auch vorstehend beschriebene Diversitätsaspekte für die Besetzung des Vorstands in die Entscheidungen des Aufsichtsrats ein. Auch lässt sich der Aufsichtsrat aktuell vom Vorstand über die Weiterentwicklung und Umsetzung von familienfreundlichen Konzepten und konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung (z.B. mindestens eine Frau in der Endauswahl bei Neu- oder Nachbesetzungen für Funktionen im so genannten Senior Leadership-Team) berichten.

IM GESCHÄFTSJAHR 2021 ERREICHTE ERGEBNISSE

Mit Wirkung zum 1. Juli 2021 wurde Frau Sybille Reiß als Nachfolgerin von Dr. Elke Eller zum Mitglied des Vorstands bestellt. Damit ist das vom Aufsichtsrat festgelegte Ziel, dass dem Vorstand mindestens eine Frau angehören soll, im Berichtszeitraum erfüllt. Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Frau Birgit Conix aus dem Vorstand mit Wirkung zum 31. Dezember 2020 hat Herr Sebastian Ebel zum 1. Januar 2021 das Finanzressort übernommen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat Herrn Peter Krueger mit Wirkung zum 1. Januar 2021 zum Mitglied des Vorstands bestellt (siehe Übersicht Vorstand auf Seite 107). Nach Auffassung des Aufsichtsrats tragen Frau Reiß, Herr Ebel und Herr Krueger unter anderem durch ihre beruflichen Werdegänge, ihre vielfältige internationale Erfahrung und ihren jeweiligen Berufshintergrund zur Diversität im Vorstand bei. Nähere Informationen zu diesen und allen anderen Mitgliedern des Vorstands können den Lebensläufen auf der Website des Unternehmens und der Kommunikation anlässlich der Entscheidungen des Aufsichtsrats entnommen werden.

DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats berücksichtigt die nachfolgenden Diversitätsaspekte. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der TUI AG sieht eine Regelaltersgrenze von 68 Jahren bei der Wahl in den Aufsichtsrat vor. Neben der gesetzlichen Geschlechterquote (§96 Abs. 2 Satz 1 AktG) hat sich der Aufsichtsrat weitere Ziele bezüglich seiner Zusammensetzung gegeben, nämlich die Internationalität und die Branchenkenntnisse, welche unterschiedliche Bildungs- und Berufshintergründe mit sich bringen, und die Anzahl der unabhängigen Mitglieder auf Anteilseignerseite. Auch die

Geltung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer leistet einen maßgeblichen Beitrag zu einer Vielfältigkeit an Bildungs- und Berufshintergründen im Aufsichtsrat der TUI AG.

MIT DEM DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS VERFOLGTE ZIELE

Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass seine eigene Besetzung in Sachen Diversität ein unternehmensintern und -extern wichtiges Signal ist. Altersgrenze und Regelzugehörigkeitsdauer verfolgen dabei einerseits das Ziel, geeignete Kandidaten zu finden und zu halten. Die Mitglieder des Gremiums müssen dabei über ausreichend Berufserfahrung sowie persönliche Eignung für das Amt verfügen und die notwendigen Zeitressourcen zur Verfügung stellen können. Nach der Einarbeitung in das Geschäftsmodell und die Besonderheiten eines vertikal integrierten Unternehmens misst der Aufsichtsrat der Beständigkeit bei seiner Besetzung im Sinne der kontinuierlichen Begleitung der Unternehmensentwicklung ebenfalls eine bedeutsame Rolle zu. Andererseits soll der Aufsichtsrat sich aber auch regelmäßig mit neuen Ansätzen und Impulsen auseinandersetzen, welche z.B. der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Unternehmen und Geschäftsmodell Rechnung tragen. Zur Erreichung beider Ziele sind die Altersgrenze und die Regelzugehörigkeitsdauer aus Sicht des Aufsichtsrats taugliche Instrumente.

Weitere die Zusammensetzung betreffende Ziele (unter anderem Internationalität, Branchenkenntnis) reflektieren die Anforderungen an das Beratungs- und Aufsichtsgremium, seine Aufgabe in einem global agierenden Unternehmen mit herausforderndem Wettbewerbsumfeld wahrzunehmen. Dafür sind z.B. multikulturelle und internationale Erfahrungen in der Integration von Unternehmen ebenso wichtig wie die Kenntnis der Wert- und Erfolgstreiber der Branche. Bei alledem sind die Wirkung und kulturelle Besonderheiten des so genannten Stakeholder-Ansatzes einer sozialen Marktwirtschaft zu berücksichtigen, was durch die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter auch im Aufsichtsrat sichergestellt wird.

ART UND WEISE DER UMSETZUNG DES DIVERSITÄTSKONZEPTS FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Die Umsetzung der mit dem Diversitätskonzept verfolgten Ziele ist durch die Verankerung seiner Bestandteile in Gesetz und Geschäftsordnung bzw. über das Erfordernis, sich im Rahmen der Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG zur Corporate Governance im Unternehmen zu erklären, gewährleistet. Für die Anteilseignerseite im Aufsichtsrat stellt zudem der Nominierungsausschuss sicher, dass verpflichtende und freiwillige Ziele in Bezug auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats eingehalten werden. Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Effizienzprüfungen unterzieht sich der Aufsichtsrat zudem einer Selbstevaluierung, welche auch Aspekte seiner Zusammensetzung umfasst.

IM GESCHÄFTSJAHR 2021 ERREICHTE ERGEBNISSE

Im Geschäftsjahr 2021 haben sich keine Veränderungen im bestehenden Diversitätskonzept ergeben. Entsprechend der seinerzeitigen Empfehlung in Ziffer 5.4.1 Satz 2 DCGK (Fassung vom 7. Februar 2017) hat sich der Aufsichtsrat durch seinen Beschluss vom 14. September 2017 ein Kompetenzprofil für die Zusammensetzung des Gesamtgremiums gegeben.

An Stelle von Frau Gifford und Herrn Long und auf Vorschlag des WSF und des Aufsichtsrats der TUI AG wurden Frau Dr. Jutta Dönges und Frau Janina Kugel im Rahmen der Hauptversammlung 2021 in den Aufsichtsrat gewählt.

Insbesondere im Hinblick auf die noch bevorstehenden Herausforderungen hat der Aufsichtsrat mit Frau Dr. Dönges eine Expertin für Investitions- und Finanzierungsthemen gewonnen. Frau Kugel bringt als erfahrene Managerin im Personalwesen, insbesondere im Hinblick auf die Transformation und Restrukturierung sowie die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitsweise und -kultur, viele Erfahrungen mit. Darüber hinaus sind Frau Tanja Viehl und Herr Mark Muratovic als neue Arbeitnehmervertreter mit Ablauf der Hauptversammlung 2021 in den Aufsichtsrat berufen. Sowohl Frau Viehl mit ihren Erfahrungen in personalrechtlichen Themen der Luftfahrtbranche als auch Herr Muratovic mit seinen Kenntnissen des operativen Geschäfts sind wertvolle Ergänzungen für das Gremium. Auf Anteilseignerseite sind fünf von zehn Aufsichtsräten Frauen und bei der Gesamtbetrachtung des Gremiums entspricht der Frauenanteil mit 40% der gesetzlich geforderten Quote. Mit sechs vertretenen Nationalitäten darf der Aufsichtsrat zudem als international besetzt gelten. Den auf der Website veröffentlichten und jährlich aktualisierten Lebensläufen seiner Mitglieder kann zudem die Vielfalt der Berufs- und Bildungshintergründe der einzelnen Mitglieder des Gremiums entnommen werden.

Integrity & Compliance

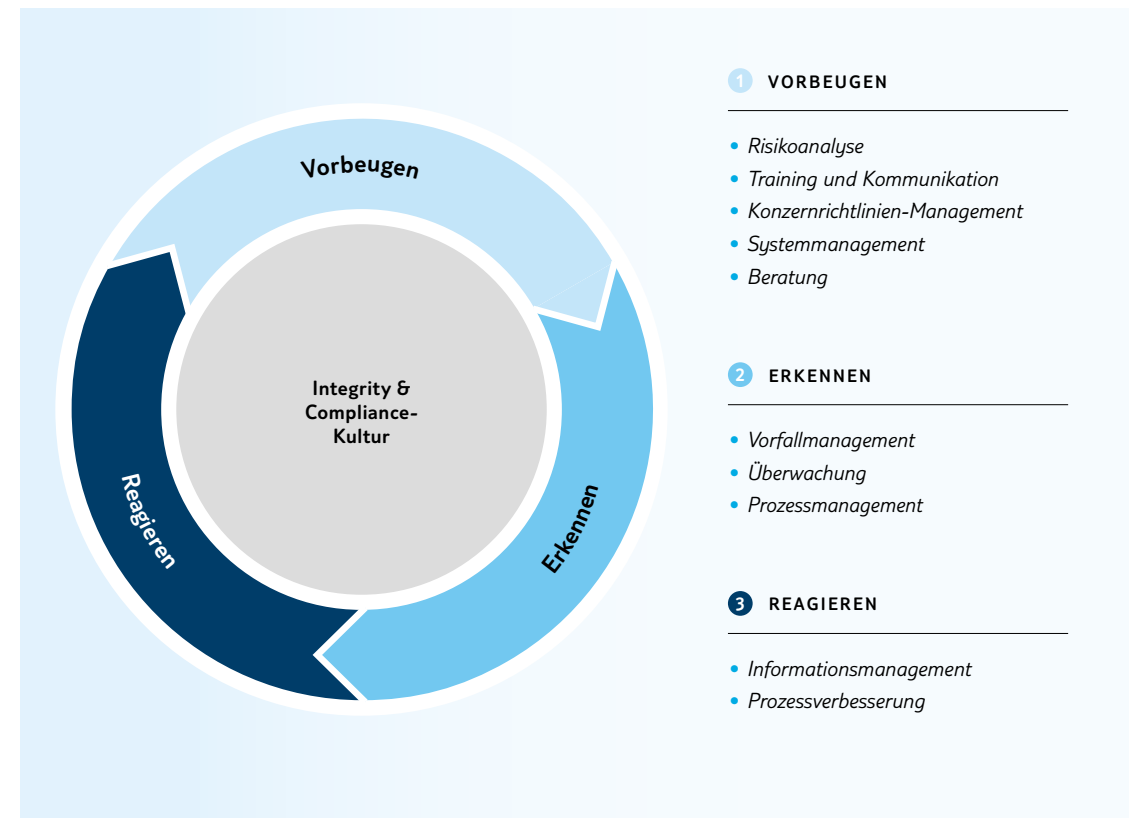
Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Bei der Wahrnehmung unserer geschäftlichen Aktivitäten ist die Einhaltung einer Vielzahl nationaler und internationaler Gesetze, Vorschriften sowie interner Richtlinien essenziell. Der Begriff Compliance bedeutet für uns aber nicht nur die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, sondern auch die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur von einem rein regelbasierten Ansatz zu einem Wertesystem gelebter Integrität. Nicht integrires Verhalten kann nicht nur rechtliche Konsequenzen haben, sondern auch die Reputation unseres Unternehmens nachhaltig beschädigen. Unser Compliance Management-System ist darauf ausgerichtet, integrires Verhalten zu fördern und potenziellem Fehlverhalten vorzubeugen, Haftungsrisiken für das Unternehmen, seine gesetzlichen Vertreter, Führungskräfte und Mitarbeitende beherrschbar zu machen und damit auch die Reputation des Unternehmens zu schützen. Es ist ein wichtiger Baustein unseres Versprechens zu unternehmerischem, ökologischem und sozialem Handeln.

Aufgrund der reduzierten Geschäftstätigkeit im Berichtsjahr und der fortbestehenden Kurzarbeit, die auch im Integrity & Compliance-Bereich umgesetzt wurde, haben wir uns auf die Arbeit in unseren Kernbereichen fokussiert. Um die Mitarbeitenden zu entlasten, wurden Schulungen selektiv durchgeführt. So waren die Schulung zum Integrity Passport und, für ausgewählte Mitarbeitende, die Schulung Fairer Wettbewerb zu absolvieren. Im Zentrum der Weiterentwicklung unseres Compliance Management-Systems stand zudem die Digitalisierung bestehender Prozesse zur Verwirklichung eines stärker datengetriebenen Compliance-Ansatzes. Ziel dieses Entwicklungsprozesses ist es, ein modernes Compliance Management-System zu etablieren, welches auf der Grundlage einer breiten Datenbasis das Risikomanagement transparent und anschaulich darstellt. Bei der Durchführung der Risikoanalyse wurde zur Entlastung der Geschäftsbereiche auf den üblichen Versand eines Fragebogens verzichtet. Stattdessen haben die zuständigen Compliance Officers für ausgewählte Geschäftsbereiche auf Basis verfügbarer Informationen und unter Berücksichtigung der vorhandenen Daten die Risikosituation analysiert und bewertet. Dieser Prozess fungierte als Testlauf für die Etablierung eines Risk Score-Systems. Bei diesem Prozess sollen alle notwendigen Daten zu den jeweiligen Risikobereichen aus einem IT-System vorgehalten und abgerufen werden können, so dass eine

Risikoanalyse in Echtzeit stattfinden kann. Anhand der Auswertung dieser Daten über einen Risk Score ist es möglich, noch gezieltere risikominimierende Maßnahmen und Prozesse zu planen und umzusetzen.

TUI Compliance Management-System



COMPLIANCE MANAGEMENT-SYSTEM

Das Compliance Management-System der TUI Group ist risikobasiert. Es beruht auf der Systematik Vorbeugen, Erkennen und Reagieren. Die drei Säulen setzen sich wiederum aus einer Vielzahl von Maßnahmen und Prozessen zusammen.

Das Integrity & Compliance-Team ist für die Kernthemen Korruptionsbekämpfung, fairer Wettbewerb und Handelssanktionen zuständig. Unser Compliance Management-System definiert hierfür den Aufbau- und Regelbetrieb wie auch die Dokumentation der Rollen, Verantwortlichkeiten und Prozesse in diesen Bereichen.

Das Compliance Management-System gilt für die TUI AG sowie alle in- und ausländischen Gesellschaften, an denen die TUI AG direkt oder indirekt Mehrheitsbeteiligungen hält, sowie sonstige Unternehmensbeteiligungen,

sofern und soweit die Unternehmenssteuerung direkt oder indirekt bei der TUI AG liegt (so genannte geführte Konzerngesellschaften). Unternehmensbeteiligungen, bei denen die Unternehmenssteuerung nicht der TUI AG obliegt (so genannte nicht geführte Konzerngesellschaften), wird die Implementierung des Compliance Management-Systems empfohlen.

INTEGRITY & COMPLIANCE-ORGANISATION

Die Chief Compliance Officer ist für die Aufstellung, Unterhaltung und Weiterentwicklung des Compliance Management-Systems verantwortlich. Hierbei wird sie durch die im Rechtsbereich angesiedelte Abteilung Integrity & Compliance unterstützt. Im Berichtsjahr wurde diese Abteilung inhaltlich zentralisiert: Anstatt einer großen Vielzahl nebenamtlicher lokaler Compliance Officer ist nun ein zentral geführtes Team von hauptamtlichen Compliance Officers zuständig, was eine größere Einheitlichkeit der Prozesse und Maßnahmen sowie eine höhere Effizienz sicherstellt. Einige Compliance Officers haben dabei ihren Dienstsitz teilweise weiterhin in den Gesellschaften bzw. von ihnen betreuten Regionen. Alle Compliance Officers haben einen engen Kontakt mit dem weiterhin grundsätzlich für die Einhaltung der Compliance zuständigen lokalen Management und sind gemeinsam für die Umsetzung der Compliance-Anforderungen und Integritätswerte verantwortlich. Dies sind vor allem:

- Sensibilisierung für das Thema Integrity & Compliance und die zugeordneten Kernthemen durch Kommunikationskampagnen (wie zum Beispiel den Integrity & Compliance-Adventskalender)
- Durchführung einer selektiven Risikoanalyse zu den Compliance-Kernthemen für ausgewählte Bereiche (zum Beispiel Hotels & Resorts, Märkte & Airlines, TUI Musement)
- Implementierung von Maßnahmen, die sicherstellen, dass wir uns im Einklang mit unserem Bekenntnis zu integrem Handeln aus dem Integrity Passport befinden
- Durchführung von Schulungen zu den Themen Integrity Passport und fairer Wettbewerb
- Beratung von Führungskräften sowie Mitarbeitenden im Wesentlichen zu den Themen Handelssanktionen, Korruption und Bestechung sowie fairer Wettbewerb
- Sicherstellung des erforderlichen Informationsaustauschs zwischen dem lokalen Management und dem Integrity & Compliance-Team
- Monitoring von nationalen und internationalen Gesetzesinitiativen (zum Beispiel die Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, oder der Vorgaben des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes)
- regelmäßige Berichterstattung an das Group Executive Committee, jährlich an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats

INTEGRITY & COMPLIANCE-KULTUR

Die Integrity & Compliance-Kultur beeinflusst das Verhalten der Mitarbeitenden und deren Standpunkt zur Einhaltung der anwendbaren Regeln. Sie ist damit Grundlage für die Wirksamkeit des Compliance Management-Systems. Unsere Kultur ist geprägt durch unsere Unternehmenswerte sowie durch die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen unserer Führungskräfte bis hin zum Vorstand und Aufsichtsrat der TUI AG, also durch den so genannten Tone from the Top. Besonders findet sie Ausdruck in dem Unternehmenswert „Trusted“, der an die persönliche Verantwortung der Mitarbeitenden und die Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit im Umgang mit Gästen, Stakeholdern sowie Kolleginnen und Kollegen appelliert.

INTEGRITY PASSPORT – DER TUI VERHALTENSKODEX

Unser Integrity Passport ist für alle Mitarbeitenden, vom Vorstand bis zum Auszubildenden, und alle geführten Konzerngesellschaften verbindlich. Die Bezeichnung Integrity Passport verdeutlicht die Veränderung der Compliance-Kultur im Unternehmen: weg von einem rein regelbasierten Verständnis von Compliance und hin zu einer Wertekultur der Integrität. Der Integrity Passport dient dem Vorstand, den Geschäftsführungen, den Führungskräften sowie den Mitarbeitenden gleichermaßen als Leitbild. Er gibt in der täglichen Arbeit und in Konfliktsituationen zu wesentlichen Themen die Richtung vor: fairer Wettbewerb, keine Bestechung und Korruption, angemessene Geschenke und Einladungen, Schutz unserer Geschäftsgeheimnisse, Datenschutz, Umgang mit Interessenkonflikten, kein Insiderhandel, ordentliche Geschäftsbücher und Finanzunterlagen, Verhinderung von Geldwäsche, Handelsbeschränkungen, der respektvolle Umgang miteinander, Nachhaltigkeit sowie öffentliche Kommunikation in Bezug auf TUI und darauf, wie man Bedenken äußern kann.

LIEFERANTENKODEX

Ergänzend zum Integrity Passport gilt unser Verhaltenskodex für Lieferanten. Darin sind die ethischen, sozialen und rechtlichen Erwartungen der TUI an ihre Geschäftspartner festgehalten.

Darüber hinaus werden Geschäftspartner zur Einhaltung aller auf die Lieferantenbeziehung anwendbaren nationalen und internationalen Antikorruptionsgesetze vertraglich verpflichtet. Die Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartnern werden damit auf ein solides Fundament gestellt.

INTEGRITY & COMPLIANCE-RICHTLINIENMANAGEMENT

Die im Integrity Passport verankerten Prinzipien werden durch unsere Richtlinien, Statements und Manuals in die TUI Group vermittelt und dort implementiert. Das konzernweite Richtlinienmanagement erarbeitet die Vorgaben für gruppenweite Richtlinien und koordiniert die Einbindung der jeweiligen internen Stakeholder-Gruppen, wie zum Beispiel anderer Fachabteilungen und des Betriebsrats. Ziel ist es, den Mitarbeitenden ein mögliches verständliches Richtlinienset zur Verfügung zu stellen. Die Compliance-Richtlinien der TUI Group befassen sich unter anderem mit dem angemessenen Umgang mit Geschenken und Einladungen, fairem Wettbewerb und der Einhaltung von Handelssanktionen.

INTEGRITY & COMPLIANCE-RISIKOANALYSE

Die Durchführung einer Risikoanalyse ist ein zentrales Element unseres Compliance Management-Systems. Aufgrund der rasant fortschreitenden Digitalisierung ist es unumgänglich, die Art und Weise der Risikoanalyse weiterzuentwickeln und an den technischen Möglichkeiten auszurichten. Im Fokus der Weiterentwicklung steht dabei die Informations- und Datengrundlage für die Risikobewertung. Bisher wurden die für die Risikoanalyse notwendigen Informationen zu den Themen fairer Wettbewerb, Korruptionsprävention und Umgang mit Handelssanktionen überwiegend anhand eines vom lokalen Management auszufüllenden Fragebogens gewonnen. Anhand dieser Informationen wurden die Risiken nach den Kriterien von Eintrittswahrscheinlichkeit und möglicher Schadenshöhe (einschließlich Reputationsschäden) von der Compliance-Abteilung bewertet. Aus den Bewertungen wurden Hauptrisiken und entsprechende risikominimierende Maßnahmen abgeleitet. Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurde auf die Versendung eines Fragebogens bewusst verzichtet. Stattdessen haben die zuständigen Compliance Officers die vorhandenen Informationen aus vergangenen Erhebungen mit Informationen aus aktuellen Datenquellen sowie aus individueller Kommunikation mit dem Geschäftsverantwortlichen abgeglichen und qualifiziert. Anhand dieser Datenbasis wurde,

nach den oben genannten Kriterien, eine aktualisierte Risikobewertung vorgenommen. Auf lokaler und Gruppenebene fanden ferner Risk Committee-Sitzungen statt, in denen businessspezifische Herausforderungen identifiziert und besprochen wurden. Auch die auf dieser Ebene gewonnenen Informationen und Erkenntnisse sind in die Risikoanalyse eingeflossen. Die Risikoanalyse knüpft schließlich auch an die gemeldeten Compliance-Verstöße an. Dort, wo Ermittlungen durchgeführt wurden, haben die Compliance Officers die gewonnenen Erkenntnisse aufgenommen und im jeweiligen Risikobereich eine Neubewertung des Risikos anhand von gegebenenfalls durchzuführenden risikominimierenden Maßnahmen vorgenommen.

Auch die jährliche Befragung von gesetzlichen Vertretern, Führungskräften und Mitarbeitenden der TUI Group zur Erkennung möglicher Interessenkonflikte ist Teil der Risikoanalyse und -vorsorge. Ein Interessenkonflikt liegt dann vor, wenn das fachliche Urteilsvermögen eines Mitarbeitenden im Widerspruch zu dessen Eigeninteresse steht.

Die Befragung wurde im Berichtsjahr in der TUI Group durchgeführt. Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie und um den bestehenden Prozess zu verbessern, wurde dazu eine Schnittstelle zwischen dem Personalmanagementsystem TUI People und der Compliance-Plattform geschaffen, so dass die zwischen den Systemen ausgetauschten Daten nun besser und schneller bearbeitet werden können.

Die Befragung wurde von 99% der Adressaten beantwortet. Die Auswertung ergab, dass bei 11% der Befragten potenzielle Interessenkonflikte vorlagen, die weitere Untersuchungen erforderlich machten. Diese Interessenkonflikte wurden in der Folge abgestellt, genehmigt oder überwacht, wodurch die erforderliche Transparenz hergestellt wurde.

INTEGRITY & COMPLIANCE-SCHULUNGEN

Schulungen sind ein Schlüsselement des auf die Prävention von Fehlverhalten ausgerichteten Compliance Management-Systems und elementar für die Integrity & Compliance-Kultur in der TUI Group. Auf der Grundlage eines abgestuften Trainingskonzepts für Führungskräfte und Mitarbeitende wurden unternehmensweit Präsenz- und Online-Trainings durchgeführt. Für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte ist dabei das Online-Training zum Integrity Passport verpflichtend, in dem das Thema Integrität und die zugrunde liegenden Unternehmenswerte erläutert werden. Außerdem wurde in einigen Bereichen der TUI das Online-Training Fairer Wettbewerb ausgerollt und es wurden thematische Schwerpunktschulungen, zum Beispiel zu den Themen Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbsrecht wie auch angemessener Umgang mit Geschenken und Einladungen, durchgeführt, um so risikoorientiert hinsichtlich der jeweiligen Herausforderungen zu sensibilisieren.

HINWEISGEBERSYSTEM: SPEAKUP LINE

TUI bietet Führungskräften und Mitarbeitenden konzernweit die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf schwerwiegende Verstöße gegen Gesetze oder die im Integrity Passport verankerten Prinzipien abzugeben. Dieses Hinweisgebersystem steht Mitarbeitenden derzeit weltweit in 53 Ländern zur Verfügung. Hinweisen wird im Interesse aller Stakeholder und des Unternehmens konsequent nachgegangen. Vertraulichkeit und Diskretion stehen dabei an oberster Stelle. Alle Mitteilungen aus dem Hinweisgebersystem werden vom Integrity & Compliance-Team, zum Teil in Abstimmung mit Group Audit Fraud, untersucht und aufgearbeitet.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat es über die SpeakUp Line insgesamt 29 Meldungen gegeben (2020: 50 Meldungen). Neben der SpeakUp Line nutzen die Mitarbeitenden auch die Möglichkeit zur direkten Meldung von Verstößen an ihre Vorgesetzten sowie an die jeweils zuständigen Compliance-Kontakte oder über das auch extern verfügbare Compliance-Postfach. Hier gab es weitere 21 Meldungen (2020: 19 Meldungen), denen bei Vorliegen eines Anhaltspunkts für einen Verstoß gegen interne Richtlinien oder das Gesetz nachgegangen wurde. Von diesen insgesamt 50 Meldungen (2020: 69 Meldungen) lag bei 16 (2020: neun Meldungen) der anfängliche Verdacht eines Compliance-Verstoßes vor, was dann zu Untersuchungen und in der Folge in einem Fall (2020: fünf Fälle) zu Disziplinarmaßnahmen geführt hat.

ÜBERWACHUNG VON GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN (DUE DILIGENCE-PROZESSE)

Aufgrund unserer Tätigkeit in Ländern mit einem hohen Korruptionsindex besteht das Risiko von Bestechung und Bestechlichkeit. Daneben ist nicht auszuschließen, dass TUI Geschäftspartner Handelssanktionen unterliegen oder in Sanktionslisten aufgenommen werden.

Im Rahmen des Transformationsprozesses wurde im zurückliegenden Geschäftsjahr ein neuer Anbieter für die Überprüfungen von Geschäftspartnern ausgewählt. Auswahlkriterien waren dabei die Benutzerfreundlichkeit der Plattform, die Preisstruktur sowie die Qualität und der Umfang der abrufbaren Daten. Mit Hilfe der vom Anbieter zur Verfügung gestellten Internetdatenbank werden Namen von Geschäftspartnern mit internationalen Sanktions-, Terrorismus- und Gesuchte-Personen-Listen abgeglichen und im Falle einer Übereinstimmung weitere Maßnahmen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung eingeleitet.

Auch der bestehende Prozess der risikobasierten Geschäftspartnerprüfung wurde überarbeitet. Soll ein Vertrag mit einem Geschäftspartner abgeschlossen werden, ist in der Compliance-Plattform eine geführte Informationsabfrage durchzuführen, um anhand dieser Ergebnisse herauszufinden, ob eine vertiefte Geschäftspartnerprüfung durchgeführt werden muss. Kriterien zur Bestimmung sind hierbei zum Beispiel der Sitz des Geschäftspartners, die Laufzeit des Vertrags und der Vertragswert. Wird im Prozessverlauf nach diesen Kriterien festgestellt, dass mit dem Geschäftspartner ein Risiko verbunden sein könnte, muss dieser dann im nächsten Schritt über den Internetdatenbank-Anbieter mit internationalen Sanktions-, Terrorismus- und Gesuchte-Personen-Listen abgeglichen werden. Ist der Geschäftspartner hierbei auffällig, sind weitere Maßnahmen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung zu ergreifen. Dieses Verfahren ist ebenfalls ein zentraler Bestandteil des datengetriebenen Compliance-Ansatzes.

DATENSCHUTZ

Das Thema Datenschutz bleibt für die TUI Group weiterhin wichtig. Wir überprüfen die Einhaltung von Datenschutzregelungen regelmäßig und übermitteln Kennzahlen an das Group Executive Committee. Über datenschutzrechtliche Risiken wird zusätzlich insbesondere das Risk Oversight Committee informiert. Wir haben im Jahr 2021 eine geringe Anzahl von Datenschutzverstößen gemäß Art. 33 DSGVO gemeldet, ohne dass bislang behördliche Sanktionen verhängt worden sind. Gemessen wird auch die Einhaltung der gesetzlichen Frist zur Beantwortung von Datenauskunftsanfragen (2021: 99,8%; 2020: 99,9%).