

Corporate-Governance-Bericht / Erklärung zur Unternehmensführung*

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

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich auch im Geschäftsjahr 2024 mit Themen der Corporate Governance beschäftigt. Der Vorstand berichtet in diesem Kapitel – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Grundsatz 23 des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie § 289f und § 315d HGB über die Corporate Governance im Unternehmen.

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

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

[+ https://www.dcgk.de/de/kodex.html](https://www.dcgk.de/de/kodex.html)

WORTLAUT DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2024

„Vorstand und Aufsichtsrat erklären gemäß § 161 AktG:

Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2023 wurde und wird den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der jeweils gültigen Fassung vollständig entsprochen.“

Ort der Veröffentlichung:

[→ www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance](https://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance)

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

Die Aktie der TUI AG wurde zum 24. Juni 2024 in den MDAX an der Frankfurter Börse aufgenommen. In diesem Zusammenhang wurde die Notierung der TUI AG als ausländisches Unternehmen mit einem Premium-Listing an der London Stock Exchange zum 21. Juni 2024 beendet. Infolgedessen ist die Verpflichtung des Unternehmens, über die Einhaltung des UK Corporate Governance Code (UK CGC) für das Geschäftsjahr 2024 zu berichten, entfallen. Bis zur Beendigung des Listings an der London Stock Exchange hatte die TUI AG dem UK CGC in praktikablem Umfang entsprochen. Informationen zur Einhaltung des UK CGC in vergangenen Jahren sind den entsprechenden Geschäftsberichten des Unternehmens zu entnehmen und veröffentlicht unter

[+ https://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance/UK-Corporate-Governance-Erklaerung](https://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance/UK-Corporate-Governance-Erklaerung)

Angaben 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 des Unternehmens und dem Aufsichtsrat die Kontrolle der Geschäftsführung zu. Vorstand und Aufsichtsrat der TUI AG arbeiten 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.

VERGÜTUNGSBERICHT / VERGÜTUNGSSYSTEM

Die Veröffentlichung des Vergütungsberichts und des Vermerks des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG, des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG sowie des Beschlusses der Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt auf den Seiten 148 und 277 sowie unter

[+ https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/investoren/7_HV/2021/HV/TUI-AGM-2021---DE-Einladung-FINAL.pdf-79f59166a5d1eac971e976784a3d8e06.pdf](https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/investoren/7_HV/2021/HV/TUI-AGM-2021---DE-Einladung-FINAL.pdf-79f59166a5d1eac971e976784a3d8e06.pdf)

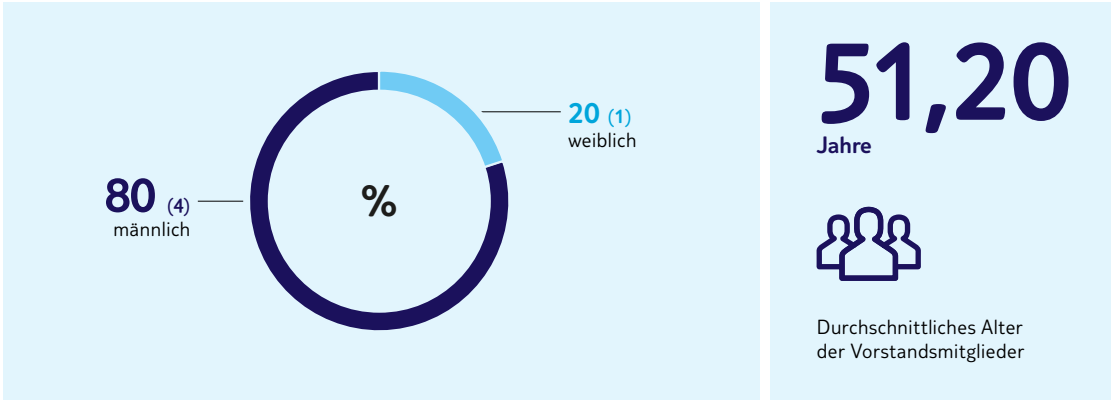
[+ https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/investoren/7_HV/2024/HV-2024---Einladungsbrosch-uuml-re---DE.pdf-7637c703f38f3b3ad47af83be8653f0f.pdf](https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/investoren/7_HV/2024/HV-2024---Einladungsbrosch-uuml-re---DE.pdf-7637c703f38f3b3ad47af83be8653f0f.pdf)

VORSTAND

Der Vorstand der TUI AG bestand zum Bilanzstichtag 30. September 2024 aus fünf Mitgliedern. Er führt die Geschäfte der Gesellschaft in eigener Verantwortung im Interesse des Unternehmens. Die Arbeit des Vorstands erfolgt auf Grundlage des Aktiengesetzes, der Satzung, der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung sowie unter Berücksichtigung der Beschlüsse der Hauptversammlung. Alle Mitglieder des Vorstands tragen die Verantwortung der Geschäftsführung gemeinsam. Darüber hinaus führt jedes Mitglied des Vorstands das ihm übertragene Ressort in eigener Zuständigkeit. Die Zuständigkeitsressorts der Vorstandsmitglieder sind in einer gesonderten Übersicht angegeben. Aktuelle Lebensläufe aller Vorstandsmitglieder sind veröffentlicht unter

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

Geschlechterquote und Durchschnittsalter der Vorstandsmitglieder der TUI AG (30.9.2024) in %



Absolute Zahl in Klammern. Gesamtzahl der Vorstandsmitglieder: 5

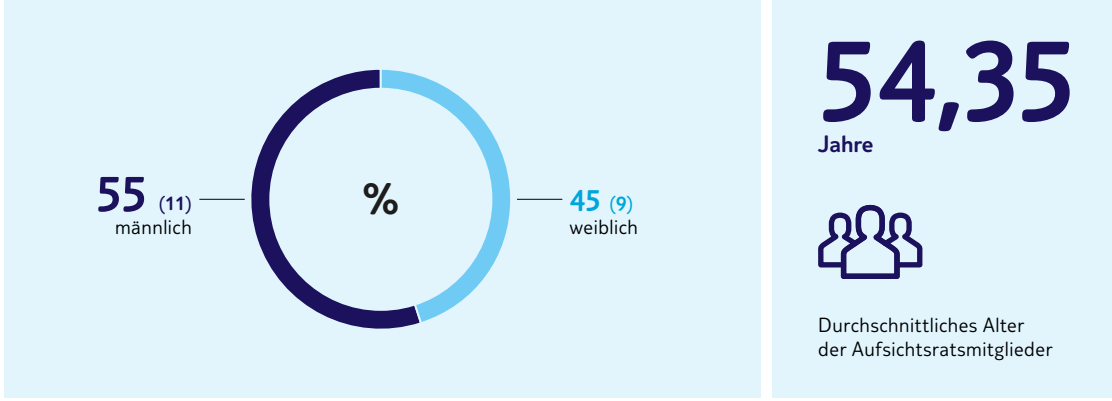
→ Weitere Angaben zur Zusammensetzung des Vorstands sowie zu den Zuständigkeitsressorts der Vorstandsmitglieder sind der Seite 132 zu entnehmen.

AUFSICHTSRAT

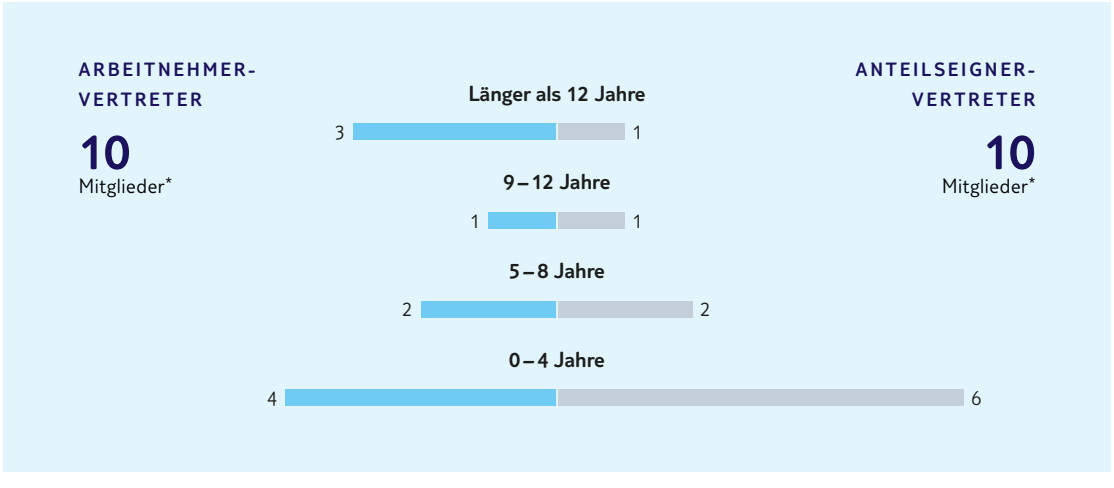
Der Aufsichtsrat der TUI AG bestand zum Bilanzstichtag 30. September 2024 nach Gesetz und Satzung aus 20 Mitgliedern. Die TUI AG unterliegt den Gesetzen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG). Der Aufsichtsrat setzt sich daher zu gleichen Teilen aus Vertretern der Anteilseigner und Vertretern der Arbeitnehmer zusammen. Vertreter der Arbeitnehmer im Sinne des MitbestG sind auch ein leitender Angestellter (§5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz) sowie drei Vertreter der Gewerkschaft. In seiner Funktion als Kontrollorgan hat der Aufsichtsrat den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 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.

Der Aufsichtsrat verfügte im Berichtsjahr über vier Ausschüsse. Ihre Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Arbeitsprozesse stimmen mit den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie des DCGK überein. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erstatten dem Aufsichtsrat regelmäßig Bericht über die Tätigkeit der Ausschüsse.

Geschlechterquote und Durchschnittsalter der Aufsichtsratsmitglieder der TUI AG (30.9.2024) in %



Absolute Zahl in Klammern. Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder: 20



* Anzahl der Vertreter im Aufsichtsrat der TUI AG

Im Übrigen wird auf weitere Angaben im Bericht des Aufsichtsrats auf Seite 11 verwiesen. Aktuelle Lebensläufe aller Aufsichtsratsmitglieder sind auf folgender Website veröffentlicht:

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

VERMÖGENSSCHADEN-HAFTPFLICHTVERSICHERUNG

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.

KOMPETENZPROFIL DES AUFSICHTSRATS

Entsprechend Empfehlung C. 1 des DCGK hat der Aufsichtsrat ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet sowie Ziele für seine Zusammensetzung benannt. Der aktuelle Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils ist der Qualifikationsmatrix zu entnehmen.

[Das aktuelle Kompetenzprofil des Aufsichtsrats ist veröffentlicht unter https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueber-uns/management/Kompetenzprofil/Kompetenzprofil_V03-13-12-2022_DE-FINAL.pdf-a091788ff-d20075c315a06c5bd0cf80f.pdf](https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueber-uns/management/Kompetenzprofil/Kompetenzprofil_V03-13-12-2022_DE-FINAL.pdf-a091788ff-d20075c315a06c5bd0cf80f.pdf)

DIE QUALIFIKATIONSMATRIX DES AUFSICHTSRATS

Die folgende individualisierte Qualifikationsmatrix basiert auf den Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Die dargestellten Kompetenzen beruhen auf einer Selbsteinschätzung der Aufsichtsratsmitglieder. Eine Kompetenz liegt vor, wenn zumindest Grundkenntnisse vorhanden sind und damit die Fähigkeit, auf Basis bereits vorhandener Qualifikationen, der im Rahmen der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen, oder der von sämtlichen Aufsichtsratsmitgliedern regelmäßig wahrgenommenen Fortbildungsmaßnahmen die einschlägigen Sachverhalte gut nachvollziehen und informierte Entscheidungen treffen zu können.

Individualisierte Qualifikationsmatrix des Aufsichtsrats der TUI AG (Stand 30.9.2024)

	Dr. Dieter Zetsche	Frank Jakobi	Ingrid-Helen Arnold	Sonja Austermühle	Christian Baier	Andreas Barczewski	Peter Bremme	Dr. Jutta Dönges	Prof. Dr. Edgar Ernst	Wolfgang Flintermann
Zugehörigkeit										
Erstbestellung	2018	2007	2020	2022	2022	2006	2014	2021	2011	2016
Aktuelle Bestellung bis	2027	2026	2028	2026	2027	2026	2026	2025	2025	2026
Zugehörigkeitsdauer (in Jahren, per 30.9.2024)	6	17	4	2	2	18	10	3	13	8
Position	VS	Stellv. VS	AEV	ANV	AEV	ANV	ANV	AEV	AEV	ANV
Ausschusszugehörigkeit										
Präsidium	ja	ja					ja	ja	ja	
Prüfungsausschuss	ja	ja			ja			ja	ja	
Nominierungsausschuss	ja							ja	ja	
Diversität										
Geschlecht	m	m	w	w	m	m	m	w	m	m
Geburtsdatum	5.5.1953	18.2.1962	5.10.1968	27.2.1978	6.11.1976	15.8.1967	15.3.1960	9.5.1973	10.1.1952	4.12.1969
Alter (per 30.9.2024)	71	62	55	46	47	57	64	51	72	54
Nationalität	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Internationale Erfahrung	ja	nein	ja	nein	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Persönliche Eignung										
Unabhängigkeit ¹	ja	N/A	ja	N/A	ja	N/A	N/A	ja	ja	N/A
Kein Overboarding ²	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Integrität, Leistungsbereitschaft, Engagement	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Fachliche Eignung										
1. Touristik	√	√	√			√	√	√		√
2. Strategie, Innovation	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
3. IT, Digitalisierung	√	√	√	√	√		√	√		√
4. Rechnungslegung		√			√	√		√	√	√
5. Abschlussprüfung		√			√	√		√	√	√
6. Nachhaltigkeitsberichterstattung		√	√	√	√		√	√	√	√
7. Kapitalmarkt	√	√			√			√	√	√
8. Risikomanagement	√	√			√	√	√	√	√	√
9. Internes Kontrollsystem		√			√			√	√	√
10. Compliance	√	√		√	√		√	√	√	√
11. Personalwesen		√		√		√	√	√		√
12. Nachhaltigkeit, Corporate Governance	√	√	√	√	√	√	√	√		√

¹ Im Sinne des DCGK, basierend auf der Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat der TUI AG

² Im Sinne der Empfehlung C.4 und C.5 des DCGK

Individualisierte Qualifikationsmatrix des Aufsichtsrats der TUI AG (Stand 30.9.2024)

	María Garaña Corces	Stefan Heinemann	Janina Kugel	Coline McConville	Helena Murano	Mark Muratovic	Anette Strempel	Joan Trián Riu	Tanja Viehl	Stefan Weinhofer
Zugehörigkeit										
Erstbestellung	2020	2020	2021	2014	2022	2021	2009	2019	2021	2016
Aktuelle Bestellung bis	2028	2026	2025	2028	2027	2026	2026	2028	2026	2026
Zugehörigkeitsdauer (in Jahren, per 30.9.2024)	4	4	3	9	2	3	15	5	3	8
Position	AEV	ANV	AEV	AEV	AEV	ANV	ANV	AEV	ANV	ANV
Ausschusszugehörigkeit:										
Präsidium							ja			
Prüfungsausschuss		ja				ja				ja
Nominierungsausschuss										
Diversität										
Geschlecht	w	m	w	w	w	m	w	m	w	m
Geburtsdatum	4.3.1970	14.4.1979	12.1.1970	21.7.1964	12.7.1966	29.6.1973	28.11.1966	10.7.1983	24.3.1986	31.8.1974
Alter (per 30.9.2024)	54	45	54	60	58	51	57	41	38	50
Nationalität	Spanisch	Deutsch	Deutsch	Australisch	Spanisch	Deutsch	Deutsch	Spanisch	Deutsch	Österreichisch
Internationale Erfahrung	ja	ja	ja	ja	ja	ja	nein	ja	ja	ja
Persönliche Eignung										
Unabhängigkeit ¹	ja	N/A	ja	ja	ja	N/A	N/A	nein	N/A	N/A
Kein Overboarding ²	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Integrität, Leistungsbereitschaft, Engagement	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Fachliche Eignung										
1. Touristik	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2. Strategie, Innovation	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
3. IT, Digitalisierung	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4. Rechnungslegung	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
5. Abschlussprüfung	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
6. Nachhaltigkeitsberichterstattung	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
7. Kapitalmarkt	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
8. Risikomanagement	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
9. Internes Kontrollsystem	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
10. Compliance	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
11. Personalwesen	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
12. Nachhaltigkeit, Corporate Governance	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

¹ Im Sinne des DCGK, basierend auf der Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat der TUI AG² Im Sinne der Empfehlung C.4 und C.5 des DCGK

UNABHÄNGIGKEIT DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Zum Bilanzstichtag gehören dem Aufsichtsrat auf Anteilseignerseite nach deren Einschätzung neun unabhängige Mitglieder an. Die Namen dieser Mitglieder sind in der Qualifikationsmatrix aufgeführt.

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

Prof. Dr. Ernst ist seit dem 9. Februar 2011 Mitglied des Aufsichtsrats der TUI AG. 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 Prof. Dr. Ernst einschätzt. Insbesondere vor dem Hintergrund des beruflichen Werdegangs ist die Anteilseignerseite zu der Auffassung gelangt, dass Prof. Dr. Ernst auch unter Berücksichtigung seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat der TUI AG von derzeit etwas mehr als dreizehn Jahren nach wie vor die notwendige kritische Distanz zum Vorstand und zur Gesellschaft aufbringt, und schätzt ihn daher als unabhängig ein. Außerdem wird aufgrund der Personalwechsel im Vorstand der TUI AG, insbesondere auf der Position des Finanzvorstands, in den letzten Jahren die Unabhängigkeit von Prof. Dr. Ernst vom Vorstand verstärkt. Prof. Dr. Ernst sorgt zudem für die Kontinuität bei der ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben des Prüfungsausschusses, bei dem es in den letzten Jahren ebenfalls Personalwechsel gegeben hat. Prof. Dr. Ernst hat zudem seine kritische Distanz zum Vorstand und zur Gesellschaft in der Vergangenheit immer wieder gezeigt, insbesondere in seiner Funktion als Vorsitzender des Prüfungsausschusses. Die Hauptversammlung 2021 hat Herrn Prof. Dr. Ernst vor diesem Hintergrund mit großer Mehrheit wiedergewählt. Herr Prof. Dr. Ernst wird sich auf der Hauptversammlung im Jahr 2025 nicht zur Wiederwahl stellen.

Herr Joan Trián Riu (Riu Hotels S.A. 1,1% der Stimmrechte per 30. September 2024) ist mit einem großen Aktionär verbunden. In diesem Zusammenhang wird er als abhängig angesehen.

Die Gesellschaft hat keinen kontrollierenden Aktionär.

MITGLIEDER DES PRÜFUNGSAUSSCHUSSES DER TUI AG MIT DEM SACHVERSTAND AUF DEN GEBIETEN DER RECHNUNGSLEGUNG UND DER ABSCHLUSSPRÜFUNG (EMPFEHLUNG D.3 DES DCGK)

Herr Prof. Dr. Edgar Ernst verfügt unter anderem aufgrund seiner Tätigkeiten als Finanzvorstand der Deutschen Post AG, als Präsident der Deutschen Prüfstelle für Rechnungslegung sowie aufgrund seiner Mitgliedschaften in inländischen Aufsichtsräten über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung. Nähere Angaben, insbesondere über die Tätigkeiten in diesen Gebieten, können dem Lebenslauf auf der Internetseite der Gesellschaft entnommen werden.

https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueber-uns/management/lebenslaeufe-de0/lebenslaufe-de-neu/aufsichtsrat-de-neu/Ernst_Edgar-Lebenslauf-de_en/Ernst_AR_Lebenslauf_04.10.2023.pdf-418f8fa8d649cd8ff56ad940d18a504b.pdf

Sein Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung berücksichtigt im Besonderen auch Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme. Sein Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung berücksichtigt im Besonderen auch Kenntnisse und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung.

In Bezug auf den Prüfungsausschussvorsitzenden Herrn Prof. Dr. Edgar Ernst ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass er unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand ist.

Herr Christian Baier verfügt aufgrund seines beruflichen Werdegangs und insbesondere aufgrund seiner Tätigkeit als Finanzvorstand der Covestro AG und der Metro AG (bis zum Juli 2023) über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung. Nähere Angaben insbesondere über die Tätigkeiten in diesen Gebieten können dem Lebenslauf auf der Internetseite der Gesellschaft entnommen werden.

https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueber-uns/management/lebenslaeufe-de0/lebenslaufe-de-neu/aufsichtsrat-de-neu/Baier_AR_Lebenslauf_01.11.2022.pdf-2051f6ddefaff40e75934237075ea0f.pdf

Sein Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung berücksichtigt im Besonderen auch Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme. Sein Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung umfasst im Besonderen auch Kenntnisse und Erfahrungen in der Abschlussprüfung.

Da auch die Covestro AG sowie die Metro AG bereits seit mehreren Jahren eine nichtfinanzielle Konzern-erklärung Erklärungen veröffentlichen, die unter Berücksichtigung der GRI-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie des UN Global Compact erstellt wird, gehört zu seinem Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung.

Frau Dr. Jutta Dönges verfügt aufgrund ihres beruflichen Werdegangs und insbesondere aufgrund ihrer Tätigkeit als Finanzvorständin bei der Uniper SE und als Geschäftsführerin der Bundesrepublik Deutschland – Finanzagentur GmbH (bis zum 31. Oktober 2022) sowie aufgrund ihrer mehrjährigen Mitgliedschaften in inländischen Aufsichtsräten über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung. Nähere Angaben insbesondere über die Tätigkeiten in diesen Gebieten können dem Lebenslauf auf der Internetseite der Gesellschaft entnommen werden.

https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueber-uns/management/lebenslaeufe-de0/lebenslaufe-de-neu/aufsichtsrat-de-neu/Do-nges_AR_Lebenslauf_09.01.2023.pdf-5e0573bacbc7d1240de6773e87742c38.pdf

Ihr Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung berücksichtigt im Besonderen auch Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme. Ihr Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung umfasst im Besonderen Kenntnisse und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung gehört hierzu, wobei sich diese unter anderem an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert.

ANGABEN ZUR EINHALTUNG DES BETEILIGUNGSGEBOTS BEI DER BESETZUNG DES VORSTANDS UND VON MINDESTANTEILEN BEI DER BESETZUNG DES AUFSICHTSRATS; ZIELGRÖSSEN GEMÄSS § 76 ABS. 4 AKTG FÜR DEN FRAUENANTEIL IN DEN BEIDEN FÜHRUNGSEBENEN UNTERHALB DES VORSTANDS

Gemäß dem Aktiengesetz muss in paritätisch mitbestimmten börsennotierten Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein. Dieser Vorgabe hat die TUI AG mit der Zugehörigkeit von Frau Sybille Reiss im Berichtszeitraum entsprochen.

Dem Aufsichtsrat gehörten zum Bilanzstichtag 45 % weibliche und 55 % männliche Mitglieder an, sodass die Anforderungen gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG erfüllt waren.

Der Vorstand hat gemäß § 76 Abs. 4 AktG beschlossen, dass der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 30 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 30 % betragen soll. Stichtag für beide Zielgrößen ist der 30. September 2026. 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 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 33 % in der zweiten Führungsebene zeigen diese benannten Maßnahmen bereits Wirkung und es ist eine Steigerung zum Vorjahr ersichtlich. Mit einem Frauenanteil von 21 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands nähert sich das Unternehmen dem Ziel weiter an.

SELBSTBEURTEILUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse überprüfen regelmäßig entweder intern oder unter Einbeziehung von externen Beratern, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen.

Die vorletzte Selbstbeurteilung wurde intern Ende September 2020 durchgeführt. Hierzu wurde ein Fragebogen an alle Mitglieder verteilt, in dem sie ihre Einschätzung in Bezug auf die Wirksamkeit der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse abgeben konnten. Das Präsidium und der Aufsichtsrat haben sich anschließend mit den Ergebnissen befasst und daraus Maßnahmen abgeleitet. Diese betrafen vor allem die Arbeit des Aufsichtsrats, die Organisation der Sitzungen sowie Themenschwerpunkte, mit denen sich der Aufsichtsrat eingehend befasst hat.

Die letzte Selbstbeurteilung hat im Jahr 2024 stattgefunden und wurde extern von dem Beratungsunternehmen ECBE (European Center for Board Effectiveness GmbH) begleitet. Der Aufsichtsrat hat sich mit den Ergebnissen und daraus abzuleitenden Maßnahmen in seiner Sitzung am 19. September 2024 intensiv befasst. Die Ergebnisse zeigen ein professionelles und in wesentlichen Aspekten effektiv arbeitendes Gremium. Der Aufsichtsrat zeichnet sich vor allem als leistungsstarkes Aufsichtsgremium aus. Die aktuelle Zusammensetzung des Gremiums mit einem breiten und ausgewogenen Kompetenzmix wird als wesentliche Stärke wahrgenommen. Die Diskussionsatmosphäre im Aufsichtsrat wird als professionell, offen, wertschätzend und vertraulich beschrieben. Insbesondere wird die Zusammenarbeit mit dem Vorstand als offen, vertrauensvoll und zielorientiert wahrgenommen. Vor dem Hintergrund der herausfordernden letzten Jahre, der Weiterentwicklung des Geschäftsmodells und des weltwirtschaftlichen Umfelds haben sich zudem verschiedene Potenziale für die Arbeit des Gremiums gezeigt,

die unterjährig aufgegriffen und umgesetzt werden. Zu den identifizierten Potenzialen gehört unter anderem, vermehrt externe Expertise zu ausgewählten Themen in die Sitzungen einzubringen. Zusätzlich wurden Vorschläge eingebracht, um die Effizienz der Gremienarbeit, einschließlich der Ausschüsse und Sitzungen, weiter zu steigern. Die Ergebnisse der Selbstbewertung zeigen zudem, dass der Onboarding-Prozess sowie die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen kritisch überprüft und durch neue Konzepte ergänzt werden sollten.

KONZEPT UND MASSNAHMEN FÜR AUS- UND FORTBILDUNG

Die Angaben zum Konzept und zu den Maßnahmen für Aus- und Fortbildung der Aufsichtsratsmitglieder sind dem Bericht des Aufsichtsrats zu entnehmen.

INTERESSENKONFLIKTE

Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse der TUI AG verpflichtet. Darüber hinaus unterliegen Vorstandsmitglieder während ihrer Tätigkeit einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Sie dürfen Nebentätigkeiten nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 trat kein Interessenkonflikt auf, der dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. Vorstands offengelegt wurde. Darüber hinaus hat kein Mitglied des Aufsichtsrats oder Vorstands Organfunktionen bei Wettbewerbern oder Beraterverträge mit diesen.

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 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 oder durch Briefwahl 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 aktienrechtlicher 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.

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 14. Februar 2023 wurde die Satzung der TUI AG geändert und der Vorstand ermächtigt vorzusehen, dass die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird (virtuelle Hauptversammlung). Diese Ermächtigung gilt für die Abhaltung der virtuellen Hauptversammlungen des Unternehmens bis zum 28. Februar 2025.

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, den 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 und des internen Revisionsystems, der Compliance sowie der Abschlussprüfung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses berichtet dem Aufsichtsrat spätestens in der nächstfolgenden Aufsichtsratssitzung über die Arbeit des Ausschusses.

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 34](#)

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 zeitlichen Vorlauf veröffentlicht und ist auf der Website der TUI AG abrufbar.

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 2024 von Herrn Sebastian Ebel, Herrn Wolfgang Flintermann, Herrn Frank Jakobi und Herrn Mathias Kiep 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 Committees sowie von Personen auf den Insiderlisten vor.

RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

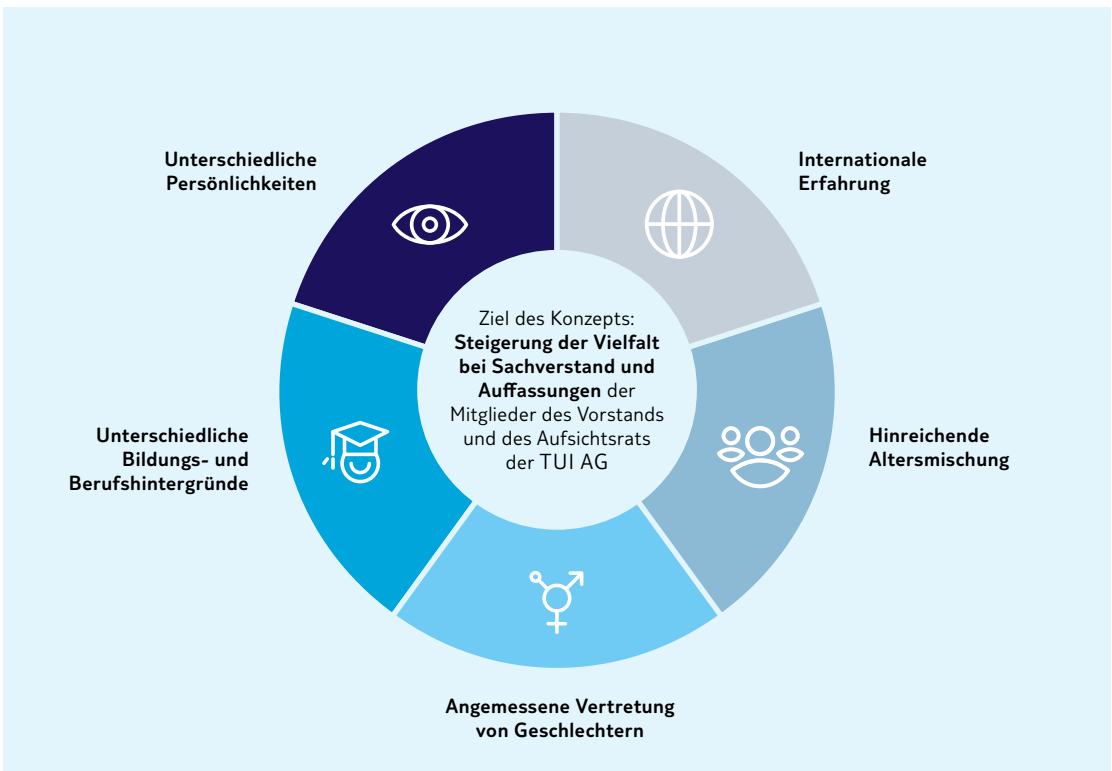
Die TUI AG stellt ihren Konzernabschluss sowie die Konzernzwischenabschlüsse nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) auf, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der gesetzlich vorgeschriebene und für die Dividendenzahlung maßgebliche Jahresabschluss der TUI AG wird gemäß 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 2024 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.

[→ Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers: siehe Seite 277](#)

Der Prüfungsausschuss hat mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass dieser ihn umgehend über auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe sowie über wesentliche Feststellungen und Vorkommnisse während der Prüfung unterrichtet. Zusätzlich wurde vereinbart, dass er 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 2024 jeweils keinen Anlass.

Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Diversitätskonzept für den Vorstand und den Aufsichtsrat



DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Das nachfolgende Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands wurde im Geschäftsjahr 2025 aktualisiert, und die aktuelle Fassung wird auf der Website des Unternehmens veröffentlicht.

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 Mitarbeiter 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 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 glaubhaft 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.

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.

UMSETZUNG DES DIVERSITÄTSKONZEPTS FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS;
LANGFRISTIGE NACHFOLGEPLANUNG FÜR DEN VORSTAND
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 überwachende Distanz 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 Sinne der Empfehlung B.2 DCGK 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. Dabei werden die Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten bei aktuellen Vorstandsmitgliedern besprochen sowie über mögliche Nachfolger beraten. 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 Bedarf unterstützen externe Berater den Aufsichtsrat bei der Vorbereitung und Durchführung konkreter Nachfolgeentscheidungen. Bei alledem fließen auch vorstehend beschriebene Diversitätsaspekte für die Besetzung des Vorstands in die Entscheidungen des Aufsichtsrats ein. Die langfristige Nachfolgeplanung orientiert sich vor allem an der Unternehmensstrategie und berücksichtigt das vom Aufsichtsrat festgelegte Diversitätskonzept. Auch lässt der Aufsichtsrat sich aktuell vom Vorstand über die Weiterentwicklung und Umsetzung von familienfreundlichen Konzepten und konkreten Maßnahmen zur Frauenförderung (zum Beispiel mindestens eine Frau in der Endauswahl bei Neu- oder Nachbesetzungen für Funktionen im sogenannten Senior Leadership-Team) berichten.

IM GESCHÄFTSJAHR 2024 ERREICHTE ERGEBNISSE

Herr David Burling, CEO Markets & Airlines, hat sich entschieden, sein Mandat als Vorstandsmitglied der TUI AG mit Wirkung zum Ablauf des 5. Januar 2024 zu beenden. Herr Burling war für die Reiseveranstalter und die Fluggesellschaften des Konzerns verantwortlich. Als sein Nachfolger wurde Herr David Schelp ab dem 1. Januar 2024 zum Mitglied des Vorstands der TUI AG bestellt. Nach Auffassung des Aufsichtsrats trägt Herr Schelp durch seinen beruflichen Werdegang und seine vielfältige internationale Erfahrung zur Diversität im Vorstand bei.

Der Vorstand erfüllt in seiner derzeitigen Zusammensetzung sämtliche Anforderungen des Diversitätskonzepts. Die Vorstandsmitglieder decken ein umfassendes Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Ausbildungs- und Berufshintergründen ab und verfügen über internationale Erfahrung. Zudem ist mit Frau Sybille Reiss als Vorstandsmitglied die rechtliche Anforderung, dass dem Vorstand mindestens eine Frau angehören soll, im Berichtszeitraum erfüllt. Im Vorstand sind unterschiedliche Altersgruppen vertreten. Nähere Informationen zu allen 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 nachfolgende Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2025 aktualisiert, und die aktuelle Fassung wird auf der Website des Unternehmens veröffentlicht.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2023 Ziele für seine Zusammensetzung neben dem Kompetenzprofil überarbeitet und aktualisiert. Der Aufsichtsrat der TUI AG ist nach den jeweils geltenden rechtlichen Anforderungen so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und fachliche Erfahrung verfügen. Dabei soll auf hinreichende Vielfalt (Diversität) geachtet werden. Diese umfasst insbesondere kulturelle und ethnische Herkunft, Geschlecht, Nationalität und Berufs- und Lebenserfahrung sowie Alter. Dabei ist eine Geschlechterquote in Höhe von 30 % zu gewährleisten. Die Regelaltersgrenze liegt bei 68 Jahren bei der Wahl in den Aufsichtsrat.

MIT DEM DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS VERFOLGTE ZIELE; UMSETZUNG DES DIVERSITÄTSKONZEPTS FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzten Ziele hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrats reflektieren die Anforderungen an das Beratungs- und Aufsichtsgremium, seine Aufgabe in einem global agierenden Unternehmen mit herausforderndem Wettbewerbsumfeld wahrzunehmen. Dafür sind beispielsweise multikulturelle und internationale Erfahrungen ebenso wichtig wie die Kenntnis der Wert- und Erfolgstreiber der Branche. Bei alledem sind die Wirkung und kulturellen Besonderheiten des sogenannten Stakeholder-Ansatzes einer sozialen Marktwirtschaft zu berücksichtigen, was durch die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter auch im Aufsichtsrat sichergestellt wird. Für die Anteilseignerseite im Aufsichtsrat stellt zudem der Nominierungsausschuss sicher, dass Ziele in Bezug auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats eingehalten werden. Der Aufsichtsrat unterzieht sich zudem einer Selbsteinschätzung, welche auch Aspekte seiner Zusammensetzung umfasst.

IM GESCHÄFTSJAHR 2024 ERREICHTE ERGEBNISSE

Nach Auffassung des Aufsichtsrats erfüllt er die Ziele zur Zusammensetzung und füllt das Kompetenzprofil und das Diversitätskonzept aus. Der Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils, Diversitätskonzepts, sowie der Ziele für die Zusammensetzung wurden in Form einer Qualifikationsmatrix veröffentlicht.

⊕ [Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der TUI AG ist veröffentlicht unter https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueber-uns/management/Kompetenzprofil/Kompetenzprofil_V03-13-12-2022_DE-FINAL.pdf-a091788ffd20075c315a06c5bd0cf80f.pdf](https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueber-uns/management/Kompetenzprofil/Kompetenzprofil_V03-13-12-2022_DE-FINAL.pdf-a091788ffd20075c315a06c5bd0cf80f.pdf)

➔ [Die Qualifikationsmatrix ist auf der Seite 137 einsehbar.](#)

Den auf der Website veröffentlichten Lebensläufen seiner Mitglieder kann zudem die Vielfalt der Berufs- und Bildungshintergründe der einzelnen Mitglieder des Gremiums entnommen werden.

Beschreibung der wesentlichen Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems

Das interne Kontrollsystem der TUI Group beinhaltet alle systematisch gestalteten Regeln im Konzern, die der methodischen Steuerung von operationellen, finanziellen und compliancebezogenen Risiken dienen. Diese Regeln können sich aus veröffentlichten Erklärungen ergeben oder als Richtlinien, Arbeitsanweisungen, Prozessbeschreibungen oder Risiko-Kontrollmatrizen ausgestaltet sein. Für Aufbau, Freigabe, Überarbeitung und Kommunikation von Richtlinien ist ein konzernweiter Rahmen gesetzt. Die TUI Group hat sich mit dem „Integrity Passport“ zudem einen konzernweit geltenden Verhaltenskodex gegeben, der Mindeststandards setzt und Hinweise beinhaltet, um ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen und für Konfliktsituation eine Orientierung zu geben.

Soweit für die Kritikalität des jeweiligen Prozesses nötig, definieren auf dieser Basis die Geschäftseinheiten einen angemessenen Rahmen von Prozessen und Regeln. Diese Regeln können je nach Geschäftseinheit aufgrund unterschiedlicher Systeme, Prozessabläufe oder Volumen der in dem jeweiligen Prozess verarbeiteten Transaktionen abweichen. Für bestimmte Risiken, denen TUI mit einem konzerneinheitlichen Rahmen begegnet, sind Zentralfunktionen eingerichtet, die für ihren Bereich im Sinne einer „2. Linie“ angemessene konzernweite Standards schaffen und bei deren Umsetzung unterstützen bzw. diese überwachen.

Auch für den Bereich Nachhaltigkeit ist eine Gruppenfunktion eingerichtet. Die TUI Group erhebt seit Jahren bestimmte, nachhaltigkeitsbezogene Kennzahlen für Steuerung und Berichterstattung im Rahmen gesonderter Nachhaltigkeitsberichte oder der nichtfinanziellen Erklärung. Für diese Kennzahlen sind die Methodiken veröffentlicht. Diese sichern das Verständnis und die Erhebung konzerneinheitlich ab. Eine speziell für nichtfinanzielle Datenpunkte eingeführte Berichtssoftware erlaubt eine hinreichend disaggregierte und abgesicherte Erfassung dieser Informationen und bildet die Grundlage für das nachhaltigkeitsbezogene interne Kontrollsystem.

Damit unsere Geschäfte skalierbar sind, werden nahezu alle Geschäftsprozesse durch IT-Lösungen unterstützt. Soweit möglich und angemessen, nutzen wir die in diesen Applikationen oder Services integrierten Kontrollen. Das bietet gegenüber manuellen Kontrollen eine höhere Sicherheit und Effizienz in der Durchführung. Die IT-Lösungen selbst werden durch einen konzernweiten Rahmen allgemeiner IT-Kontrollen geschützt. Ein Set von manuellen Prozesskontrollen zur Verhinderung oder Aufdeckung von Fehlern runden das interne Kontrollsystem ab.

Wir verfügen über ein eindeutiges Konzept zur Identifizierung und Abschwächung von Informationssicherheitsrisiken. TUI lässt sich extern auditieren, hat eine Versicherungspolice für Informationssicherheitsrisiken abgeschlossen und bietet ein Schulungs- und Compliance-Programm. Darüber lässt der Vorstand den Prüfungsausschuss regelmäßig über die Risikolage der TUI informieren.

Für die Wirksamkeit der eingerichteten Kontrollen sind bei den Geschäftsprozessen die jeweiligen Prozesseigentümer, bei konzernweit bestimmten Kontrollrahmen die jeweilige 2. Linie verantwortlich. Diese nutzen je nach Risikoeinschätzung einen unterschiedlichen Grad an Engmaschigkeit bei der Überwachung.

Die Interne Revision als unabhängige 3. Linie prüft Geschäftsprozesse, einschließlich der IT-Lösungen, nach eigener Risikoeinschätzung und gibt Empfehlungen zur Verbesserung der Wirksamkeit und Effizienz der Prozesse und Kontrollen ab.

Der Aufsichtsrat der TUI AG, hier insbesondere der Prüfungsausschuss, ist mit prozessunabhängigen Prüfungstätigkeiten in das interne Überwachungssystem im TUI Konzern eingebunden.

Die wesentlichen Elemente unseres Risikomanagementsystems haben wir im Risikobericht beschrieben.

[→ Details siehe Seite 34](#)

Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem sind dynamische Systeme, die hinsichtlich Veränderungen des Geschäftsmodells, der Art und des Umfangs der Geschäftsvorfälle oder der Zuständigkeiten laufend angepasst werden. Damit einhergehend ergeben sich sowohl aus den durch die 2. Linie durchgeführten Überprüfungen, aus Revisionsprüfungen sowie aus den Prüfungstätigkeiten des Abschlussprüfers Verbesserungspotenziale sowohl hinsichtlich der Angemessenheit (Fehlen geeigneter Kontrollen) als auch der Wirksamkeit (unzureichende Durchführung) von Kontrollen. Zudem können sich aus Compliancevorfällen ebenso Verbesserungspotenziale ergeben. Zur Gesamtbeurteilung dieser Managementsysteme stellen wir fest, dass keine der im Berichtsjahr identifizierten Verbesserungspotenziale gegen die Angemessenheit und Wirksamkeit der beiden Managementsysteme sprechen.

Allerdings können interne Kontroll- und Risikomanagementsysteme keine absolute Sicherheit dafür bieten, dass die vorgesehen Kontrollen Prozessschwachstellen immer aufdecken oder insbesondere neu auftretende materiellen Risiken in jedem Fall sofort erkannt und immer effektiv bekämpft werden können.

Integrity & Compliance

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Bei der Wahrnehmung unserer geschäftlichen Aktivitäten und auch in unserer Lieferkette ist die Einhaltung einer Vielzahl nationaler und internationaler Gesetze, Vorschriften sowie interner Richtlinien essenziell. Compliance bedeutet für uns aber nicht nur die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, sondern die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur von einem rein regelbasierten Ansatz zu einem Wertesystem gelebter Integrität. Nicht integriertes Verhalten kann nicht nur rechtliche Konsequenzen haben, sondern auch die Reputation von TUI nachhaltig schädigen. Das Compliance-Management-System der TUI ist darauf ausgerichtet, integriertes Verhalten zu fördern und potenziell Fehlverhalten vorzubeugen, Haftungsrisiken für TUI sowie für Mitarbeitende beherrschbar zu machen und damit auch die Reputation zu schützen. Es ist ein wichtiger Baustein unseres Versprechens zu unternehmerischem, ökologischem und sozialem Handeln.

Im zurückliegenden Geschäftsjahr hat der Bereich Integrity & Compliance den Fokus auf die Kernbereiche Schulungen, Hinweisgeberhotline und Digitalisierung gelegt.

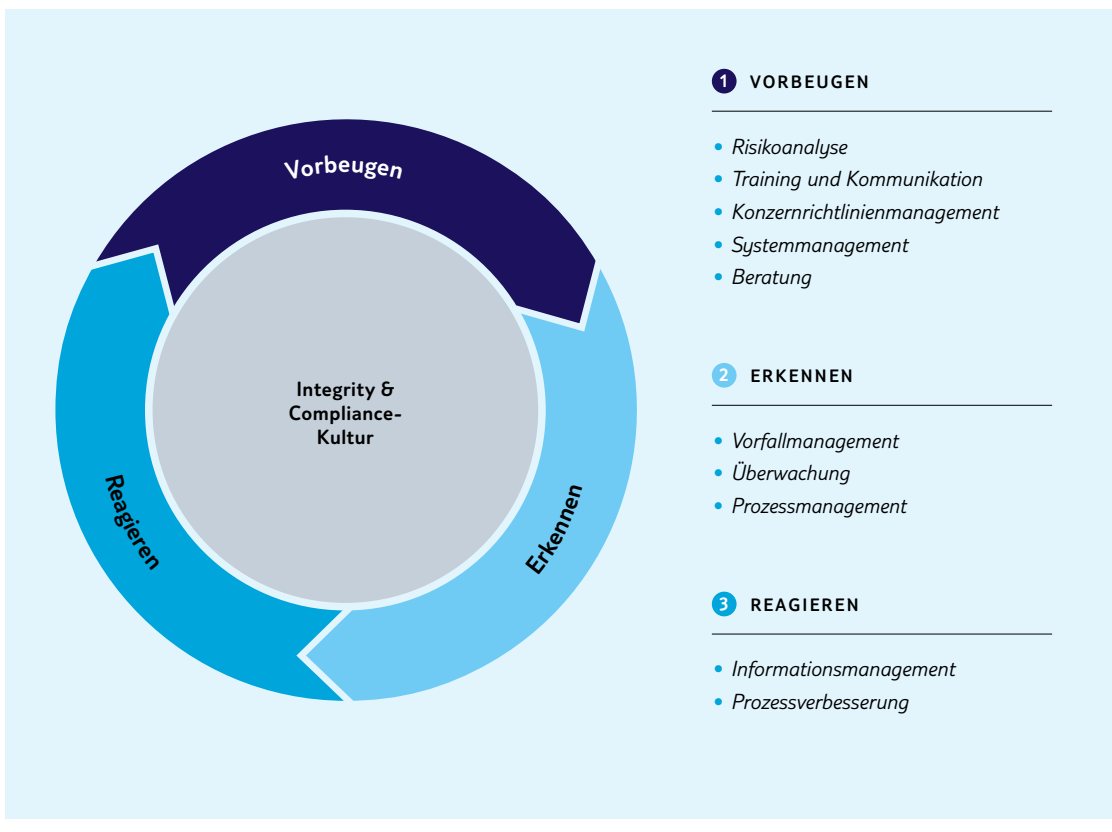
Zentraler Bestandteil der präventiven Arbeit des Integrity & Compliance Teams ist die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Compliance-Themen durch Schulungen. Um zusätzlich zu klassischen Online- und persönlichen Schulungen noch einen weiteren Weg zu eröffnen, wurde ein neues Workshop-Format mit dem Namen „TUI Integrity – Exploring your inner compass“ entwickelt und in die Regionen und Segmenten ausgerollt (UK & I, Region Zentral, TUI Musement). Im Unterschied zu den klassischen Schulungen ist die Teilnahme freiwillig, und der Austausch zwischen den Teilnehmenden steht im Vordergrund. Inhalt der Workshops ist das Besprechen von Fällen mit Compliance-Bezug, nicht eine strikt rechtliche Betrachtung, sondern aus der alltäglichen Perspektive mit Blick darauf, was für jeden persönlich richtiges Verhalten ist. Nach Vorstellung der entsprechenden Fälle wurden diese anschließend zusammen oder in kleinen Gruppen diskutiert. Diese Diskussionen trugen dazu bei, den Mitarbeitenden das Thema Compliance durch Interaktion näher zu bringen und aufzuzeigen, wo Compliance-Themen im geschäftlichen Alltag relevant und wichtig sein können.

Zusätzlich wurden wieder Online-Schulungen zum Integrity Passport (verpflichtend für alle Mitarbeitenden) und zum Thema Fairer Wettbewerb (verpflichtend für Mitarbeitende aus den Bereichen Finance, Legal, Purchasing, Procurement, Corporate & External Affairs und Aviation) zur Verfügung gestellt, die von den adressierten Personen verpflichtend abgeschlossen werden mussten. Aufgrund der anhaltenden Wichtigkeit des Themas Wettbewerbsrecht fanden für ausgewählte Mitarbeitergruppen außerdem persönliche Schulungen durch eine Kartellrechtsexpertin statt, in denen spezielle rechtliche Fragestellungen zu aktuellen geschäftlichen Aktivitäten vertieft erörtert werden konnten. Außerdem wurde der Austausch des Anbieters für die Hinweisgeberhotline vorbereitet. Ausschlaggebend für den Entschluss zum Wechsel war die Steigerung der Effizienz in der Arbeit mit dem System und der leichtere Zugang für Mitarbeitende und Externe. Durch den neuen Anbieter können Hinweisgebende die Hotline dann per Web, auf mobilen Endgeräten und direkt per Telefon erreichen. Wählt der Meldende den Weg per Telefon, erhält er direkten Kontakt mit geschulten Mitarbeitenden eines externen

Dienstleisters. Der Hinweisgebende kann seine Bedenken so persönlich besprechen und wird durch ein strukturiertes Gespräch geführt. Die relevanten Informationen werden direkt im Hinweisgebersystem hinterlegt. Der Schutz des Hinweisgebenden wird durch den Wechsel des Anbieters nicht berührt.

Im Einklang mit TUIs Digitalisierungsstrategie und gemeinsam mit der Fachabteilung Common Data Science wurde eine KI zur Kategorisierung der in das Compliance-Postfach eingehenden Nachrichten erarbeitet. Das zugrunde liegende Large Language Model wurde so konzipiert, dass es den Inhalt der erhaltenen Nachrichten nach festgelegten Kriterien in verschiedenen Kategorien vorsortiert: Kundenbeschwerden, Compliance und andere Themen werden damit bereits vorgefiltert. Durch diese automatisierte Vorsortierung wird die Effizienz der Bearbeitung des Postfachs deutlich gesteigert.

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

Der Chief Compliance Officer ist für die Aufstellung, Unterhaltung und Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems verantwortlich. Hierbei wird er durch die zentralisierte, im Rechtsbereich angesiedelte Abteilung Integrity & Compliance und dessen Group Director unterstützt. Alle Compliance Officer 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
- Durchführung von Risikoanalysen zu den Compliance-Kernthemen sowie Selbsteinschätzungen bzw. so genannte „Puls Checks“
- 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 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
- regelmäßige Berichterstattung an das Group Executive Committee sowie an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats

INTEGRITY & COMPLIANCE-KULTUR

Die Kultur der Abteilung Integrity & Compliance 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 Grundeinstellung und Verhaltensweise unserer Führungskräfte, bis hin zum Vorstand und Aufsichtsrat der TUI AG, also durch den sogenannten „Tone from the Top“. Besonders findet sie Ausdruck in dem Unternehmenswert „Trusted“, der an die persönliche Verantwortung der Mitarbeitenden, die Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit im Umgang mit Kunden, Kolleginnen und Kollegen sowie sonstigen Stakeholdern appelliert.

INTEGRITY PASSPORT – DER TUI VERHALTENSKODEX

Unser Integrity Passport ist für alle Mitarbeitende, vom Vorstand bis zum Auszubildenden, und alle geführten Konzerngesellschaften verbindlich. Er 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 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. Aufgrund des geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wurde der Lieferantenkodex überarbeitet und sich aus dem Gesetz ergebende Verpflichtungen hinzugefügt oder konkretisiert, die sowohl im eigenen Geschäftsbetrieb als auch in der Lieferkette eingehalten werden müssen. 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 implementiert. Das konzernweite Richtlinienmanagement erarbeitet die Vorgaben für gruppenweite Richtlinien und koordiniert die Einbindung der jeweiligen internen Stakeholder-Gruppen, wie zum Beispiel andere Fachabteilungen und den Betriebsrat. Ziel ist es, den Mitarbeitenden ein möglichst verständliches Richtlinienset zur Verfügung zu stellen. Die Compliance-Richtlinien der TUI Group befassen sich unter anderem mit dem angemessenen Umgang mit Geschenken und Einladungen sowie fairem Wettbewerb.

INTEGRITY & COMPLIANCE – SCHULUNGEN

Schulungen sind ein Schlüsselement des auf die Prävention von Fehlverhalten ausgerichteten Compliance-Management-Systems und elementar für die Kultur des Bereichs Integrity & Compliance in der TUI Group. Auf der Grundlage eines abgestuften Trainingskonzepts für Führungskräfte und Mitarbeitenden wurden unternehmensweit Präsenz- und Online-Trainings durchgeführt. Für alle Mitarbeitenden ist dabei das Online-Training zum Integrity Passport verpflichtend, in welchem das Thema Integrität und die zugrunde liegenden Unternehmenswerte erläutert werden. Zusätzlich wurde das Workshop-Format mit dem Namen „TUItegrity – Exploring your inner compass“ entwickelt und in den Regionen und Segmenten ausgerollt (UK& I, Region Zentral, TUI Musement). Außerdem haben Risikogruppen das Online-Training „Fairer Wettbewerb“ durchgeführt. Um das Thema in den Bereichen Recht und Einkauf zu vertiefen und sich zu speziellen rechtlichen Fragestellungen austauschen zu können, wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr Schulungen, nun durch eine Kollegin mit dem Schwerpunkt Kartellrecht, angeboten und durchgeführt. Auch die Themen Korruptionsbekämpfung und angemessener Umgang mit Geschenken und Einladungen wurden behandelt, um so risikoorientiert hinsichtlich der jeweiligen Herausforderungen zu sensibilisieren.

HINWEISGEBERSYSTEM: SPEAKUP LINE

TUI bietet Mitarbeitenden konzernweit die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf Verstöße gegen Gesetze oder die im Integrity Passport verankerten Prinzipien abzugeben. Dieses Hinweisgebersystem ist weltweit verfügbar. Eingehenden 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 aufgegriffen und abhängig vom Sachverhalt in Abstimmung mit verschiedenen Abteilungen untersucht und aufgearbeitet.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat es über die SpeakUp Line insgesamt 75 Meldungen zu Compliance-Themen gegeben (Vorjahr 50 Meldungen¹). Neben der SpeakUp Line nutzten Mitarbeitende auch die Möglichkeit anderer Kanäle, zum Beispiel 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 14 Meldungen (Vorjahr 21 Meldungen), denen bei Vorliegen eines Anhaltspunkts für den Verstoß gegen interne Richtlinien oder das Gesetz nachgegangen wurde. Bei diesen insgesamt 89 Meldungen (Vorjahr 71 Meldungen) lag der anfängliche Verdacht eines Compliance-Verstoßes (Fairer Wettbewerb, Korruptionsbekämpfung, Sanktionen, Geldwäsche) vor, was dann zu Untersuchungen und in der Folge in insgesamt vier Fällen (Vorjahr 4 Fälle) zu weiteren Maßnahmen geführt hat.

Zu Verstößen gegen Menschenrechte oder umweltbezogene Belange nach dem LkSG hat es 23 Meldungen (Vorjahr 31 Meldungen) über die SpeakUp Line gegeben. In vier Fällen (Vorjahr 18 Fälle) wurde die Möglichkeit zur direkten Meldung von Verstößen an Vorgesetzte, die jeweils zuständigen Compliance-Kontakte oder über das Compliance-Postfach genutzt. Bei diesen insgesamt 27 Meldungen (Vorjahr 49 Meldungen) lag der anfängliche Verdacht eines Verstoßes gegen Menschenrechte oder umweltbezogene Belange nach dem LkSG vor, was dann zu Untersuchungen und in der Folge bei drei Fällen (Vorjahr 4 Fälle) zu weiteren Maßnahmen 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.

Mithilfe der vom Anbieter zur Verfügung gestellten Internetdatenbank wurden 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.

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. Wir haben im Geschäftsjahr 2024 vier Datenschutzverstöße gemäß Art. 33 DSGVO gemeldet (Vorjahr 3)², ohne dass bislang behördliche Sanktionen verhängt wurden.

¹ Alle im Vorjahr berichteten Kennzahlen zu Compliance-Verstößen mussten aufgrund einer Veränderung in der Berechnungsmethodik angepasst werden.

² Vorjahr aufgrund von veränderter Erhebungsmethodik angepasst