

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert im Wesentlichen die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der TUI AG sowie die satzungsgemäße Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Die zugrunde liegenden Vergütungssysteme orientieren sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG) und, soweit möglich, den Empfehlungen des UK Corporate Governance Code (UK CGC). Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die Angaben gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Damit setzt die TUI AG auch die Vorgaben zum Vergütungsbericht um, die sich aus dem zweiten Rahmenvertrag zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen ergeben, den sie am 4. Januar 2021 mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds abgeschlossen hat (Rahmenvertrag II).

Die TUI AG ist als deutsche Aktiengesellschaft auch an der London Stock Exchange (LSE) gelistet. Soweit zwingende Regelungen zur Führungsstruktur und rechtliche Vorgaben einer deutschen Aktiengesellschaft betroffen sind, werden diese in diesem Bericht entsprechend dargestellt und gegebenenfalls in Kontext zum UK CGC gesetzt.

Vorstand und Vorstandsvergütung

BESTÄTIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DURCH DIE AKTIONÄRE

Nach Vorarbeiten im Geschäftsjahr 2019 beschloss der Aufsichtsrat der TUI AG im Dezember 2019 rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres 2020, mithin zum 1. Oktober 2019, ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Die Überarbeitung des Vergütungssystems beinhaltete unter anderem andere Erfolgsziele für die kurzfristige variable Vergütung (JEV). Zudem entfiel bei der Berechnung der langfristigen variablen Vergütung (LTIP) das Erfolgsziel Total Shareholder Return (TSR). Darüber hinaus enthält das überarbeitete Vergütungssystem nun auch Compliance Malus- und Clawback-Regelungen und trägt damit den Anforderungen im Vereinigten Königreich ansässiger Stakeholder und den Empfehlungen des DCGK im Besonderen Rechnung. Das Vergütungssystem in seiner überarbeiteten Form wurde von den Aktionären der TUI AG in der Hauptversammlung am 11. Februar 2020 ebenfalls rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres 2020 gebilligt. Neben den gesetzlichen Erfordernissen wurden bei der Überarbeitung des Vergütungssystems die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 sowie des Entwurfs der neuen Fassung des DCGK mit Stand vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt. Darüber hinaus flossen auch die Empfehlungen des UK CGC sowie eine im Vereinigten Königreich abweichende Marktpraxis in die Überarbeitung ein. Vor dem Hintergrund einer geänderten Marktpraxis und weiterer Entwicklungen in der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung seit der letzten grundlegenden Überarbeitung des Vergütungssystems wurde das Vergütungssystem für den Vorstand der TUI AG unter Einbeziehung und Berücksichtigung der vorgenannten Perspektiven überarbeitet und von den Aktionären der TUI AG gebilligt: Die definierten Leistungskennzahlen sind darauf ausgerichtet, die Interessen aller Stakeholder zu berücksichtigen und Wert für unsere Eigenkapital-

und Fremdkapitalgeber zu schaffen. Bei der Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von renommierten, unabhängigen externen Vergütungsberatern der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) unterstützt.

Gemäß dem Aktiengesetz in der Fassung des ARUG II hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem künftig bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vorzulegen. Der Aufsichtsrat hatte eine solche Vorlage erstmals in der ersten ordentlichen Hauptversammlung vorzunehmen, die auf den 31. Dezember 2020 folgte. Das bisher bei der TUI AG in Anlehnung an den UK CGC freiwillig praktizierte Vorgehen entsprach diesen neuen Vorgaben bereits weitestgehend. Im Rahmen der Beschlussfassung vom 25. März 2021 hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit 95,8 % gebilligt und damit angenommen. Gemäß dem Aktiengesetz in der Fassung des ARUG II haben Vorstand und Aufsichtsrat zudem jährlich einen Vergütungsbericht zu erstellen, der bestimmten Anforderungen entsprechen muss (§ 162 AktG). Der Abschlussprüfer hat zu prüfen, ob der Vergütungsbericht im Sinne des § 162 AktG alle gesetzlich vorgeschriebenen Angaben enthält, und darüber hinaus einen Prüfvermerk zu erstellen. Nach § 120a Abs. 4 AktG ist der geprüfte Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Entscheidung über dessen Billigung vorzulegen. Die Neuregelungen des AktG zum Vergütungsbericht waren nach dem geltenden Übergangsrecht zwingend erstmals für das erste nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden. Danach wäre der Hauptversammlung der TUI AG grundsätzlich erstmals im Jahr 2023 der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 zur Billigung vorzulegen gewesen. Vorstand und Aufsichtsrat der TUI AG haben jedoch von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Neuregelungen des AktG zum Vergütungsbericht freiwillig früher anzuwenden. Sie entsprechen damit zugleich einer vertraglichen Verpflichtung, die die TUI AG gegenüber dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds im Rahmen der Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen gemäß dem Wirtschaftsstabilisierungsfondsgesetz übernommen hat. Der erstellte und geprüfte Vergütungsbericht im Sinne des § 162 AktG für das am 30. September 2021 abgelaufene Geschäftsjahr wurde von den Aktionären der TUI AG am 8. Februar 2022 mit 98,72 % gebilligt. Die Entscheidung der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts hat empfehlenden Charakter.

ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Im Geschäftsjahr 2022 setzte sich der Vorstand durchgängig aus insgesamt sechs Mitgliedern zusammen.

- Friedrich Jousen: CEO
- David Burling: CEO Markets & Airlines
- Sebastian Ebel: CFO
- Peter Krueger: CSO
- Sybille Reiß: CPO/Arbeitsdirektorin
- Frank Rosenberger: CIO



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Auf Empfehlung des Präsidiums legt der Aufsichtsrat gemäß § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands fest. Zudem überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig das Vergütungssystem für den Vorstand.

Dabei werden insbesondere folgende Grundsätze berücksichtigt:

- Verständlichkeit und Transparenz
- wirtschaftliche Lage, Erfolg und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens
- Verknüpfung des Aktionärsinteresses an Wertsteigerung und Gewinnausschüttung mit entsprechenden Leistungsanreizen für die Mitglieder des Vorstands
- Wettbewerbsfähigkeit am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte
- Angemessenheit und Orientierung an Aufgaben, Verantwortung und Erfolg jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands, auch in einem relevanten Umfeld von vergleichbaren internationalen Unternehmen unter Berücksichtigung der typischen Praxis in anderen großen deutschen Gesellschaften
- Koppelung eines wesentlichen Teils der Gesamtvergütung an die Erreichung anspruchsvoller langfristiger Erfolgsziele
- angemessenes Verhältnis zwischen der Höhe der Festvergütung und der erfolgsabhängigen Vergütung
- Angemessenheit im horizontalen und vertikalen Vergleich

Im Vergütungssystem und in den Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands festgelegt ist insbesondere,

- wie für die einzelnen Mitglieder des Vorstands die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung),
- welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben,
- welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind,
- welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht,
- in welcher Form und wann das Mitglied des Vorstands über die variablen Vergütungsbeträge verfügen kann.

Das Ende 2019 vom Aufsichtsrat beschlossene und von den Hauptversammlungen 2020 und 2021 gebilligte Vergütungssystem enthält zudem eine Compliance Malus- und Clawback-Regelung. Hiernach kann die Gesellschaft bei schwerwiegendem Verstoß des Berechtigten gegen die im Verhaltenskodex der Gesellschaft enthaltenen Grundsätze oder gegen Sorgfaltspflichten bei der Leitung des Unternehmens während des Bemessungszeitraums der entsprechenden variablen Vergütungsbestandteile die Auszahlungsbeträge kürzen, vollständig streichen bzw. nach Auszahlung ganz oder teilweise zurückfordern. Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen und hat in seiner Entscheidung insbesondere die Schwere des Verstoßes sowie die Höhe des dadurch verursachten Vermögens- oder Reputationsschadens zu berücksichtigen.

I. BEZÜGE DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Im Geschäftsjahr 2022 bestand die Vergütungsstruktur der Mitglieder des Vorstands aus: (1) einer Festvergütung, (2) einer leistungsabhängigen Jahreserfolgsvergütung (JEV), (3) virtuellen Aktien der TUI AG im Rahmen des Long Term Incentive Plan (LTIP), (4) Nebenleistungen und (5) Versorgungsleistungen. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die einzelnen Bestandteile des geltenden und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands sowie über die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile. Sämtliche in der Tabelle aufgeführten Angaben gelten vorbehaltlich der unter „Vergütungsbeschränkungen aufgrund des Rahmenvertrags mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds“ dargestellten Vergütungsbeschränkungen.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

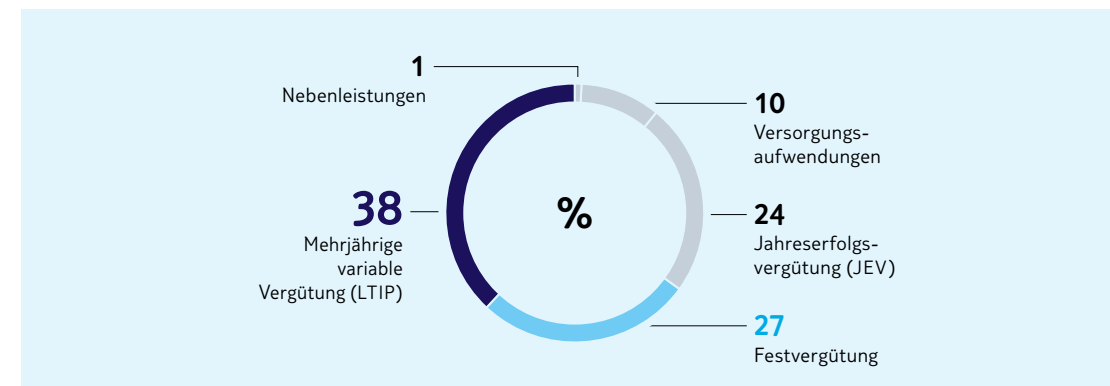
KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Ziel-Gesamtvergütung

ZIELSETZUNG

Die Ziel-Gesamtvergütungen der Mitglieder des Vorstands wurden vorbehaltlich der Anwendung der Vergütungsbeschränkungen festgelegt, die sich aus dem Rahmenvertrag II ergeben.

ZUSAMMENSETZUNG DER ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS



Tsd. €	Festvergütung*	JEV	LTIP
Friedrich Jousen	1.100,0	1.270,0	1.830,0
David Burling	680,0	500,0	920,0
Sebastian Ebel	680,0	500,0	920,0
Peter Krueger	600,0	465,0	765,0
Sybille Reiß	600,0	465,0	765,0
Frank Rosenberger	600,0	465,0	765,0

*Fester Betrag, keine Obergrenze.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

**KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG**

(1) Festvergütung

ZIELSETZUNG

Feste Vergütung, die in zwölf gleichen Teilbeträgen unter Berücksichtigung der jeweils gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen nachträglich am Ende eines Monats ausbezahlt wird.

Zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen bildet die Festvergütung die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können.

KONZERNINTERNE MANDATE

Keine gesonderte Vergütung / Anrechnung auf Festvergütung

KONZERNEXTERNE MANDATE

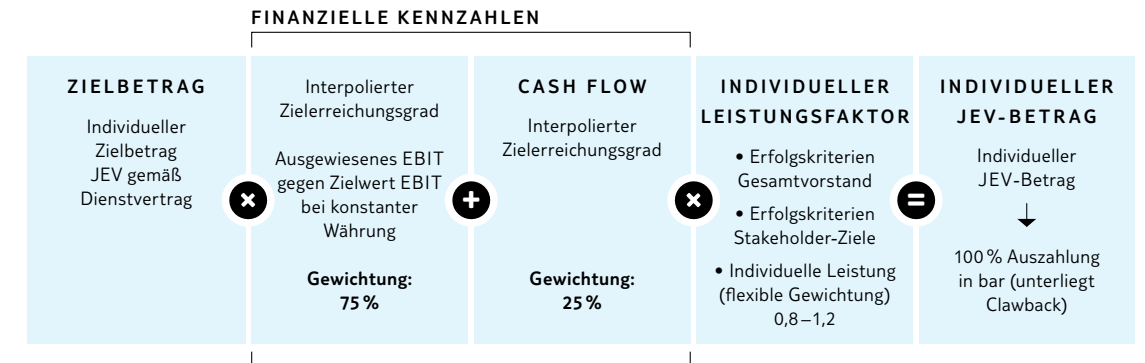
Keine Anrechnung auf Festvergütung, Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats

(2) JEV

ZIELSETZUNG

Die JEV soll Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert zu steigern. Insbesondere durch die Anknüpfung an das EBIT (reported) ist die einjährige variable Vergütung an die Zielerreichung einer wesentlichen Konzernkennzahl im jeweiligen Geschäftsjahr gekoppelt.

DARSTELLUNG JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG



ZIELBETRAG

Vertraglich vereinbarter individueller Zielbetrag

GESAMTZIELERREICHUNG

- Summe der Zielerreichungen der Finanzkennzahlen
- Interpolation Finanzkennzahlen: 0% – 180%
- Individuelle Leistung: 0,8 – 1,2
- Anpassungselement gemäß Ziffer G.11 DCGK
- Compliance Malus und Clawback



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

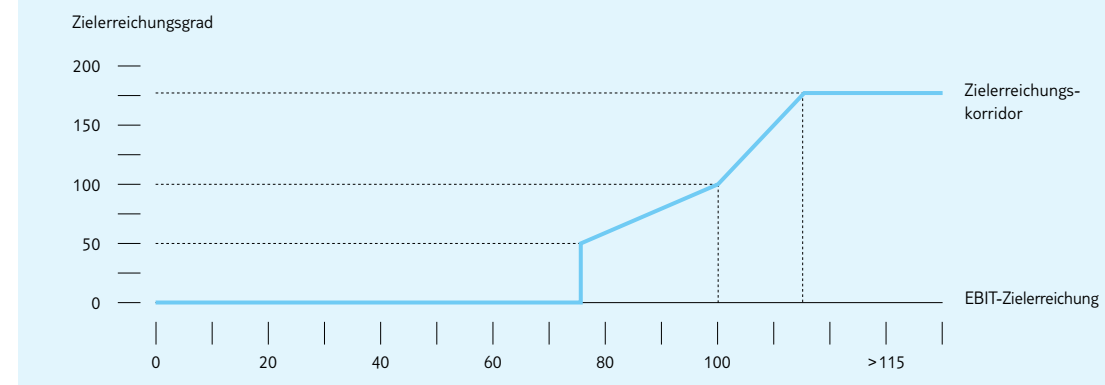
Konzernkennzahl 1

KONZERNKENNZAHL EBIT (reported)

ZIELERREICHUNG Ist- gegen Zielwert bei konstanter Währung

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR 75%–115%

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR EBIT
IN %



GEWICHTUNG 75%



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Konzernkennzahl 2

KONZERNKENNZAHL

Cash Flow vor Dividenden

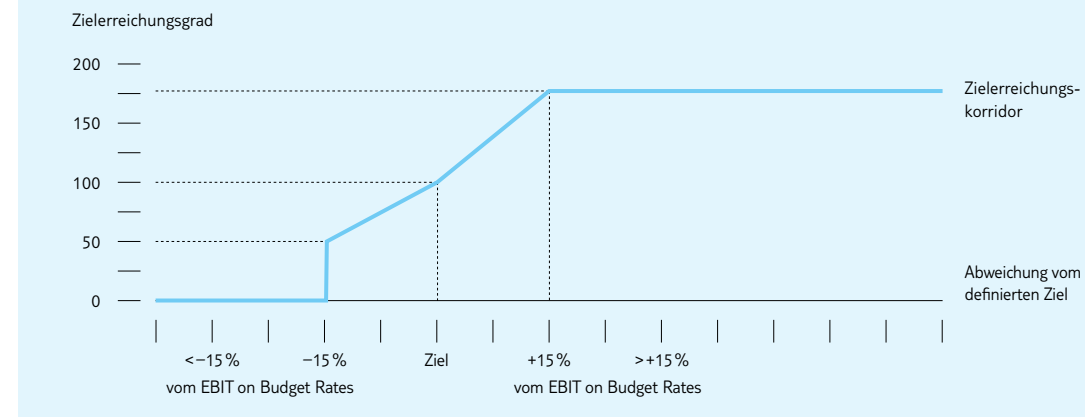
ZIELERREICHUNG

Zielwert gegen +/-15% vom EBIT on Budget Rates

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR

85%–115%

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR CASH FLOW
IN %



GEWICHTUNG

25%

Individuelle Leistung

ZIELSETZUNG

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr Erfolgskriterien für die individuelle Leistung des Berechtigten, die Leistung des Gesamtvorstands und die Erreichung von Stakeholder-Zielen sowie deren Gewichtung zueinander fest. Berücksichtigung finden hier stets ESG-Ziele.

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR

0,8–1,2

(3) LTIP

ZIELSETZUNG

Der Unternehmenswert und der Wert für die Aktionäre (so genannter Shareholder Value) sollen langfristig gesteigert werden, indem ehrgeizige Ziele festgelegt werden, die eng mit dem Ertrag des Unternehmens, der Aktienkursentwicklung und der Dividende verknüpft sind. Durch die Anknüpfung an die Earnings per Share und die Entwicklung des Aktienkurses wird eine Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung hergestellt. Der Leistungszeitraum von vier Jahren trägt dazu bei, dass das Vorstandshandeln im laufenden Geschäftsjahr auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-Bericht / Erklärung zur Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

DARSTELLUNG LTIP



ZIELBETRAG

Vertraglich vereinbarter individueller Zielbetrag

GESAMTZIELERREICHUNG

- Interpolation Kennzahl: 0%–175%
- Anpassung: EPS < 0,50 €
- Compliance Malus und Clawback

Konzernkennzahl

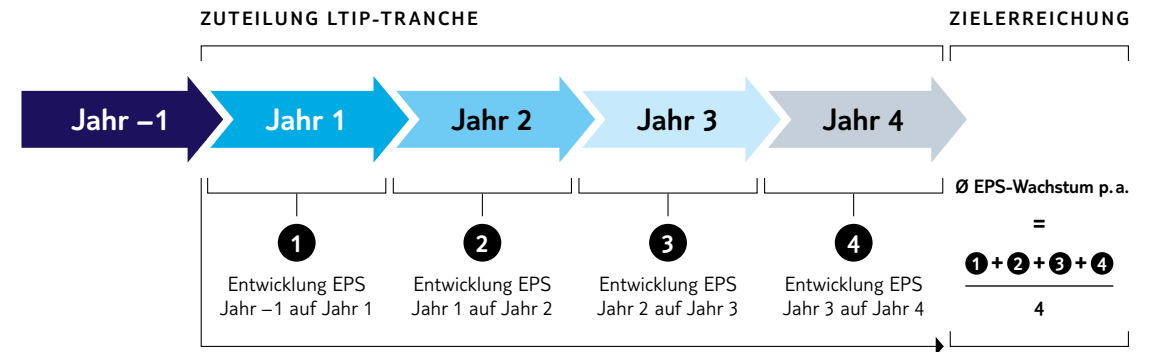
KONZERNKENNZAHL

EPS

ZIELERREICHUNG

EPS p. a. auf Basis von vier gewichteten Jahresbeträgen

ZUTEILUNG VIRTUELLER AKTIEN



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

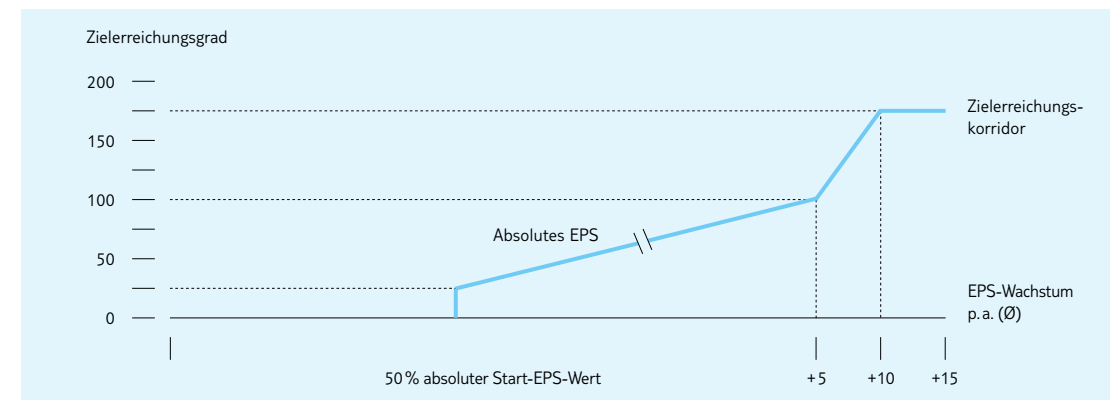
132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR

Ø 50% Start EPS – Ø 10% p.a.

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR EPS IN %



Aktien

- Zuteilung einer vorläufigen Anzahl virtueller Aktien, errechnet aus dem Quotienten aus dem vereinbarten individuellen Zielbetrag und dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG für die zwanzig Börsenhandelstage vor dem ersten Tag des Geschäftsjahres.
- Die finale Anzahl virtueller Aktien errechnet sich aus dem Produkt aus der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien und dem Zielerreichungsgrad der Kennzahlen.

Auszahlung

Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der letzten zwanzig Börsenhandelstage in dem jeweiligen Leistungszeitraum.

(4) Nebenleistungen

ZIELSETZUNG

Die Nebenleistungen sollen am Markt für hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands wettbewerbsfähig sein, damit TUI geeignete Kandidaten für die Gesellschaft gewinnen und langfristig halten kann. Ferner soll für die Mitglieder des Vorstands ein attraktives Arbeitsumfeld geschaffen werden.

- Bei Geschäftsreisen Erstattung der Reisekosten
- Zweimal im Geschäftsjahr Kostenerstattung einer Reise oder einzelner Reisekomponenten aus Programmen von Veranstaltern, an denen TUI eine Mehrheitsbeteiligung hält (inkl. Nachlass für Familienmitglieder); gilt nur für die Dienstvertragsverhältnisse von Herrn Jousen, Herrn Burling, Herrn Ebel und Herrn Rosenberger; gilt nicht für die Dienstvertragsverhältnisse von Herrn Krueger und Frau Reiß
- Nachlass von 75 % auf Flüge mit einer TUI Airline; gilt nur für die Dienstvertragsverhältnisse von Herrn Jousen, Herrn Burling, Herrn Ebel und Herrn Rosenberger; gilt nicht für die Dienstvertragsverhältnisse von Herrn Krueger und Frau Reiß
- Unfallversicherung
- Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung
- Strafrechtsschutz- sowie D&O-Versicherung
- Firmenwagen / Fahrzeugpauschale



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

**KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG**

(5) Maximalvergütung

ZIELSETZUNG

- CEO: 7.500 Tsd. €
- Übriger Vorstand: 3.500 Tsd. €
- Vertraglich festgelegte Obergrenze für Gesamtvergütung (inkl. Festvergütung, JEV, LTIP, betrieblicher Altersvorsorge (bAV) und Nebenleistungen). Bei Überschreitung der vertraglich festgelegten Obergrenze der Gesamtvergütung wird im Zufluss der LTIP anteilig gekürzt. Die vertraglich festgelegte Obergrenze der Gesamtvergütung entspricht der vom Aufsichtsrat festgelegten jeweiligen maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands.

MAXIMALVERGÜTUNG

Tsd. €	Festvergütung*	JEV	LTIP	Maximale Gesamtvergütung
Friedrich Jousen	1.100,0	2.743,2	4.392,0	7.500,0
David Burling	680,0	1.080,0	2.208,0	3.500,0
Sebastian Ebel	680,0	1.080,0	2.208,0	3.500,0
Peter Krueger	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0
Sybillе Reiß	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0
Frank Rosenberger	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0

* Fester Betrag, keine Obergrenze.

**(6) Abfindungs-Cap bei vorzeitiger
Vertragsbeendigung**

ZIELSETZUNG

- CEO: Abfindung auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt
- Übriger Vorstand: Abfindung auf den Wert von einer Jahresvergütung begrenzt
- Keine Change of Control-Klauseln vereinbart

(7) Versorgungsleistungen

ZIELSETZUNG

Für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sollen dafür erforderliche hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands gewonnen und gehalten werden. Die Versorgungsleistungen beziehungsweise der Zuschuss zur Altersvorsorge sollen am Markt für hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands wettbewerbsfähig sein und ihnen im Ruhestand ein entsprechendes Versorgungsniveau bieten.

Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung

- Herr Jousen: 454,5 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Jousen kann das sich daraus ergebende Ruhegehalt mit Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt werden.
- Herr Ebel: 207,0 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Ebel kann das sich daraus ergebende Ruhegehalt mit Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt werden.
- Herr Rosenberger: 230,0 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Rosenberger kann das sich daraus ergebende Ruhegehalt mit Vollendung des 63. Lebensjahres ausgezahlt werden.

Feste jährliche Auszahlungsbeträge zum
Zwecke der Altersversorgung

- Herr Burling: 225,0 Tsd. € pro Jahr
- Herr Krueger: 230,0 Tsd. € pro Jahr
- Frau Reiß: 230,0 Tsd. € pro Jahr



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

I.1 PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN FÜR DIE AKTUELLEN MITGLIEDER DES VORSTANDS UNTER DEN VERSORGUNGSZUSAGEN DER TUI AG

Die Pensionsverpflichtungen für aktive Mitglieder des Vorstands nach IAS 19 betragen zum 30. September 2022 13.235,3 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 15.984,5 Tsd. €). Hiervon entfielen 4.210,9 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 5.762,4 Tsd. €) auf Ansprüche, die Herr Ebel im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern bis zum 31. August 2006 erdient hat. Die übrigen Ansprüche verteilen sich wie folgt:

Ruhegehälter und die hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Beträge der aktuellen Mitglieder des Vorstands unter dem Altersversorgungsplan der TUI AG

Tsd. €	Zuführung zu / Auflösung von Pensionsrückstellungen		Barwert zum	
	2022	2021	30.9.2022	30.9.2021
Friedrich Joussem	-694,7	497,2	4.751,1	5.445,8
Sebastian Ebel	-140,2	235,4	2.279,0	2.419,2
Frank Rosenberger	-362,7	342,8	1.994,3	2.357,0
Gesamt	-1.197,6	1.075,4	9.024,4	10.222,0

Für die Pensionsverpflichtungen von Herrn Ebel und Herrn Rosenberger wurde gemäß vertraglicher Vereinbarung jeweils ein entsprechendes Vermögen treuhänderisch auf einen Treuhänder ausgelagert, um die Versorgungsrechte zu finanzieren und für den Sicherungsfall abzusichern.

Im Geschäftsjahr 2022 sind keine Änderungen dieser Zusagen erfolgt.

I.2 LEISTUNGEN FÜR DEN FALL DER VORZEITIGEN BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Die bei vorzeitiger Beendigung seines Dienstvertrags ohne wichtigen Grund an ein Mitglied des Vorstands zu leistenden Zahlungen sind in dem Dienstvertrag von Herrn Joussem grundsätzlich auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap).

In den Dienstverträgen von Herrn Burling, Herrn Ebel, Herrn Krueger, Frau Reiß und Herrn Rosenberger ist vereinbart, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund nicht den Wert von einer Jahresvergütung überschreiten dürfen (Abfindungs-Cap).

Bei allen Mitgliedern des Vorstands wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags abgegolten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Zieldirektvergütung (feste Vergütung, Zielbetrag der JEV und Zielbetrag des LTIP) des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Zieldirektvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Wird der Dienstvertrag außerordentlich gekündigt, erhalten die Mitglieder des Vorstands keine Leistungen.

Wird die Bestellung eines Mitglieds des Vorstands widerrufen, endet auch der jeweilige Dienstvertrag. Beruht der Widerruf nicht auf einem Grund, der zugleich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags darstellt, endet der Dienstvertrag mit Ablauf einer Auslauffrist. Diese Auslauffrist beträgt grundsätzlich zwölf Monate. Mit Herrn Joussem wurde eine Auslauffrist von 24 Monaten vereinbart.

Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags werden die JEV und die Zahlungen aus dem LTIP wie folgt geregelt:

- JEV:
 - Wird der Dienstvertrag vor Ablauf des einjährigen Leistungszeitraums seitens der Gesellschaft außerordentlich aus einem vom Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt oder kündigt das Mitglied des Vorstands ohne wichtigen Grund, verfällt der Anspruch auf eine Jahreserfolgsvergütung für den betreffenden Leistungszeitraum ersatz- und entschädigungslos.
 - In allen anderen Fällen einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags vor Ablauf des einjährigen Leistungszeitraums wird die JEV zeitanteilig ausgezahlt.
- LTIP:
 - Die Ansprüche aus dem LTIP verfallen für sämtliche noch nicht ausgezahlte Tranchen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf des Leistungszeitraums seitens der TUI AG außerordentlich aus einem vom Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund oder seitens des Mitglieds des Vorstands ohne wichtigen Grund gekündigt wird.
 - Wenn der Dienstvertrag vor Ablauf des Leistungszeitraums aus anderen Gründen endet, bleiben die Ansprüche aus dem LTIP für noch nicht ausgezahlte Tranchen erhalten. Die Tranche für das laufende Geschäftsjahr wird zeitanteilig reduziert. Die Ermittlung des Auszahlungsbetrags erfolgt in gleicher Weise wie bei einer Fortsetzung des Dienstvertrags.

Mit Herrn Joussem und Herrn Burling war vereinbart, dass sie ab dem 1. Juni 2022 mit einer Frist von drei Monaten zum 30. September 2022 ihre Ämter als Mitglieder des Vorstands einseitig niederlegen konnten, wobei JEV und LTIP vertragsgemäß ausgezahlt werden und nicht verfallen. Im Falle der Ausübung des Niederlegungsrechts durch Herrn Joussem oder Herrn Burling war für den jeweiligen Dienstvertrag eine Auslauffrist von 24 bzw. neun Monaten vereinbart. Herr Joussem hat am 24. Juni 2022 von seinem Recht Gebrauch gemacht, sein Amt als Mitglied des Vorstands der TUI AG vorzeitig zum 30. September 2022 niederzulegen. Während der Auslauffrist von 24 Monaten hat die TUI AG zugesagt, den Dienstvertrag bis zum Beendigungszeitpunkt vertragsgemäß abzuwickeln. Herr Burling hat sein Niederlegungsrecht nicht ausgeübt.

Die TUI AG ist berechtigt, die Mitglieder des Vorstands im Zusammenhang mit einer Beendigung des Dienstvertrags, insbesondere nach einer Kündigung dieses Dienstvertrags, unabhängig davon, durch welche Partei diese ausgesprochen wird, oder im Anschluss an den Abschluss eines Aufhebungsvertrags, ganz oder teilweise von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Die Freistellung erfolgt zunächst unwiderruflich für die Dauer etwaiger noch bestehender Urlaubsansprüche, die damit erledigt sind. Im Anschluss daran bleibt die Freistellung bis zur Beendigung des Dienstvertrags aufrechterhalten. Sie ist widerruflich, falls im Zusammenhang mit der Abwicklung des Dienstverhältnisses Fragen bestehen oder eine vorübergehende Tätigkeit aus betrieblichen Gründen notwendig wird.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Der Dienstvertrag wird hiervon im Übrigen nicht berührt. Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten keine Change of Control-Klauseln.

1.3 LEISTUNGEN UND LEISTUNGSZUSAGEN AN VORSTANDSMITGLIEDER, DIE IM GESCHÄFTSJAHR 2022 AUS DEM VORSTAND AUSGESCHIEDEN SIND

Im Geschäftsjahr 2022 sind keine Mitglieder aus dem Vorstand der TUI AG ausgeschieden.

II VERGÜTUNGSBESCHRÄNKUNGEN AUFGRUND DES RAHMENVERTRAGS MIT DEM WIRTSCHAFTSSTABILISIERUNGSFONDS

Grundsatz

Am 4. Januar 2021 hat die TUI AG mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds einen Rahmenvertrag zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen abgeschlossen, der verschiedene Vorgaben für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands während der Inanspruchnahme von Stabilisierungsmaßnahmen festlegt (Rahmenvertrag II). Danach darf jedes am 31. Dezember 2019 bereits bestellte Mitglied des Vorstands, solange nicht mindestens 75 % der Stabilisierungsmaßnahme zurückgeführt sind (unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen im Fall einer Doppelbeschäftigung bei einer anderen Gruppengesellschaft), keine Vergütung erhalten, die über die Grundvergütung dieses Mitglieds des Vorstands zum 31. Dezember 2019 hinausgeht. Ferner ist im Rahmenvertrag geregelt, dass die TUI AG, solange sie die Stabilisierungsmaßnahme in Anspruch nimmt, Mitgliedern des Vorstands „unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen Boni, andere variable oder vergleichbare Vergütungsbestandteile oder Sonderzahlungen in Form von Aktienpaketen, Gratifikationen oder anderen gesonderten Vergütungen neben dem Festgehalt, sonstige in das freie Ermessen des Unternehmens gestellte Vergütungsbestandteile und Leistungen oder rechtlich nicht gebotene Abfindungen“ nicht gewähren und folglich nicht begründen wird.

Für Mitglieder des Vorstands, die zum Zeitpunkt der Gewährung der Stabilisierungsmaßnahme oder danach zum Mitglied des Vorstands bestellt werden, gilt als Obergrenze die Grundvergütung von Mitgliedern des Vorstands derselben Verantwortungsstufe zum 31. Dezember 2019.

Vorgehen

Die TUI AG hat mit allen Mitgliedern des Vorstands entsprechende Änderungen der Dienstverträge vereinbart, die die nach dem Vergütungssystem grundsätzlich zugesagten Leistungen an die mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds vereinbarten Vergütungsbeschränkungen anpassen.

Durch die entsprechende Änderung der Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands weicht die TUI AG von dem im Geschäftsjahr 2022 bestehenden Vergütungssystem mit Blick auf die Jahreserfolgsvergütung (JEV) und den Long Term Incentive Plan (LTIP) ab. Die Abweichung liegt im Interesse der TUI AG und ist Voraussetzung dafür, dass die TUI AG bei Bedarf Stabilisierungsmaßnahmen gemäß des Wirtschaftsstabilisierungsfondsgesetzes in Anspruch nehmen kann. Im Übrigen kam es im Geschäftsjahr 2022 nicht zu Abweichungen vom aktuell bestehenden Vergütungssystem.

III ÜBERBLICK: INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

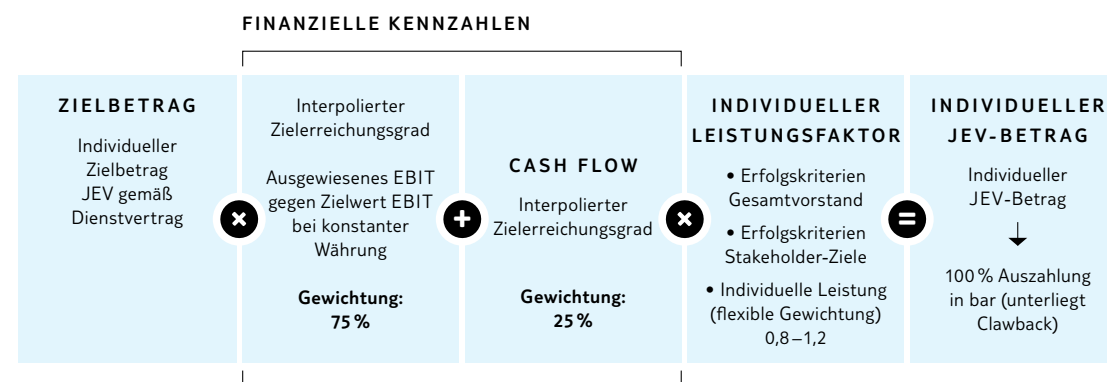
III.1 ZIELERREICHUNG

Im Folgenden wird beschrieben, wie im Geschäftsjahr 2022 die Leistungskriterien angewendet und die Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile erreicht wurden.

III.1.1 JEV

Die Multiplikation der Zielbeträge mit den gewichteten Zielerreichungsgraden für das EBIT sowie den Cash Flow und dem individuellen Leistungsfaktor ergibt den für die Auszahlung der JEV berücksichtigten Betrag je Mitglied des Vorstands.

Darstellung Jahreserfolgsvergütung



In Bezug auf den individuellen Leistungsfaktor der JEV für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres 2022 beschlossen, die individuellen Ziele vor dem Hintergrund des unternehmensweiten Transformationsprozesses zugunsten der Gesamtvorstandsziele zurückzustellen. So war die weitere Umsetzung der Transformation durch die Vereinfachung der Systemlandschaft eine wesentliche Zielsetzung. Operativ lag der Fokus auf dem Ausbau des Angebots und der Vielfalt der Produkte, aber auch auf der Automatisierung und Analyse von Prozessen.

Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands ESG-Zielsetzungen erhalten. Darin finden unter anderem die Entwicklung eines Pilotprojekts zur Schaffung einer nachhaltigen Destination und die Implementierung von strategischen Zielen einer neuen Nachhaltigkeitsagenda Berücksichtigung. Aufgrund der Vergütungsbeschränkungen hat der Aufsichtsrat auf eine Feststellung der Zielerreichung für das EBIT (reported) und den Cash Flow verzichtet. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, die zwischenzeitlich zu deutlichen Einschränkungen im operativen Geschäftsbetrieb und zu weitreichenden Störungen im Flugverkehr geführt haben, als auch die Einflüsse der nachhaltig gestiegenen Inflation, haben trotz einer deutlichen Erholung der Buchungszahlen im Vergleich zum Vorjahr und eines restriktiven Kostenmanagements dazu geführt, dass die Erreichung der beiden Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2022 beeinträchtigt wurde. Grundsätzlich hätte für das Geschäftsjahr 2022 beim EBIT (reported) eine Zielerreichung in Höhe von rund 74 % vorgelegen und beim



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

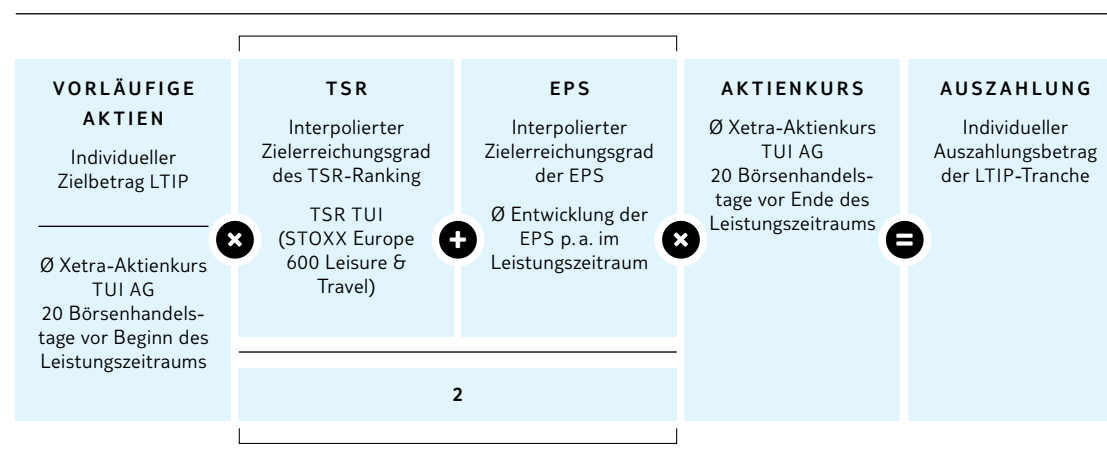
KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Cash Flow in Höhe von 66 %. In der Folge der Vergütungsbeschränkungen liegt im Geschäftsjahr 2022 keine gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG aus der JEV für das Geschäftsjahr 2022 vor.*

Der Aufsichtsrat hat in Anwendung der Vergütungsbeschränkungen entsprechend auf die Festlegung des individuellen Leistungsfaktors verzichtet. Mit dem immensen Arbeitseinsatz, den erneut die außergewöhnlichen Herausforderungen des Geschäftsjahres 2022 den Mitgliedern des Vorstands abverlangt haben, haben sie überdurchschnittliches Engagement und Einsatzbereitschaft gezeigt, wobei die vereinbarten Ziele im Fokus blieben. Der Aufsichtsrat war sich bei seinen Erörterungen einig, dass der gesamte Vorstand auch im Geschäftsjahr 2022 unter weiterhin schwierigen Rahmenbedingungen eine hervorragende Arbeit geleistet hat. Über sehr stringentes Cash-Management und massive Kostenreduzierungen bis hin zur Erschließung umfangreicher Finanzierungsquellen konnte die Bilanz weiter stabilisiert werden. Der Aufsichtsrat würdigt diese außergewöhnliche Leistung ausdrücklich.

III.1.2 LTIP

Für die Auszahlung der LTIP-Tranche 2019–2022 maßgeblich sind die Bestimmungen des Vergütungssystems, welches rückwirkend zum 1. Oktober 2017 in Kraft getreten ist.



Zugrunde zu legen war bei Zuteilung der LTIP-Tranche ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI AG in Höhe von 9,87 €. Zum Ende des Leistungszeitraums lag ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI AG in Höhe von 1,509 € vor. Aufgrund des Zielerreichungsgrads des TSR-Rangs der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des STOXX Europe 600 Travel & Leisure über den Leistungszeitraum ergibt sich beim LTIP eine Zielerreichung von 0 %. Auch für die EPS konnte kein Zielerreichungsgrad erreicht werden, der grundsätzlich zu einer Auszahlung führen würde. Zwar lagen die EPS sowohl für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 als auch für das Geschäftsjahr 2022 unterhalb der 0,50-€-Marke, bei der der Aufsichtsrat gemäß dem einschlägigen Vergütungssystem neue absolute Zielwerte für die EPS sowie Minimal- und Maximalwerte für die Bestimmung der prozentualen Zielerreichung festlegen soll. Im Ergebnis würden jedoch die Vergütungsbeschränkungen des

Rahmenvertrags II eine Auszahlung nicht ermöglichen. Der Aufsichtsrat hat daher beschlossen, für die LTIP-Tranche 2019–2022 keine neuen absoluten Zielwerte für die EPS sowie keine Minimal- und Maximalwerte für die Bestimmung der prozentualen Zielerreichung festzulegen. Für die LTIP-Tranche 2019–2022 liegt im Dezember 2022 keine gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG vor.*

III.2 KREDITE ODER VORSCHÜSSE

Den Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2022, wie im Vorjahr und den Vorjahren, keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

III.3 ZUWENDUNGEN

III.3.1 „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die sowohl für die JEV als auch für den LTIP für das Geschäftsjahr 2022 angegebenen Werte beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr erdienten Leistungen ein. Der Wert der JEV entspricht wertmäßig also dem Betrag für die JEV für das Geschäftsjahr 2022, der vertragsgemäß erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommen würde. Der Wert der LTIP-Tranche 2019–2022 entspricht wertmäßig folglich dem Betrag für den LTIP, dessen vierjährige Laufzeit mit dem 30. September 2022 endete, der vertragsgemäß jedoch erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommen würde.

Im Vorjahr war der Begriff der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG anders definiert. Danach bezog die gewährte und geschuldete Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossene Leistung ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen wären. Der Wert der JEV entsprach wertmäßig also dem Betrag für die JEV aus dem Geschäftsjahr 2020, der vertragsgemäß erst im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommen wäre. Der Wert der LTIP-Tranche 2017–2020 entsprach wertmäßig folglich dem Betrag für den LTIP, dessen vierjährige Laufzeit mit dem 30. September 2020 endete, der vertragsgemäß jedoch erst im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommen wäre. Die Definitionsänderung basiert auf der Nutzung eines Wahlrechts, welches sich aus einer Klarstellung des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) ergibt. Die Änderung der Definition hatte keine Auswirkungen auf die Angabe der Höhe der Vorstandsvergütung, da aufgrund der Vergütungsbeschränkungen keine variablen Vergütungsbestandteile zur Auszahlung gekommen sind.

*Die Definition der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG findet sich im Abschnitt III.3.1.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

	in Tsd. €		in % ²		in Tsd. €		in % ²		in Tsd. €		in % ²		in Tsd. €		in % ²	
	2021		2022		2021		2022		2021		2022		2021		2022	
Festvergütungen	1.100,0	63,0	1.100,0	63,6	680,0	73,4	680,0	73,6	680,0	70,2	680,0	70,7	680,0	70,7	680,0	70,7
Nebenleistungen ³	52,1	3,0	57,6	3,3	21,1	2,3	19,2	2,1	18,0	1,9	18,0	1,9	18,0	1,9	18,0	1,9
Summe	1.152,1	66,0	1.157,6	66,9	701,1	75,7	699,2	75,7	698,0	72,0	698,0	72,6	698,0	72,6	698,0	72,6
Jahreserfolgsvergütung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mehrfähige variable Vergütung																
LTIP-Tranche (2018–2021)	0,0	0,0			0,0	0,0			0,0	0,0			0,0	0,0		
LTIP-Tranche (2019–2022)			0,0	0,0			0,0	0,0			0,0	0,0			0,0	0,0
Sonstiges	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rückforderung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG ⁴	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.152,1	66,0	1.157,6	66,9	701,1	75,7	699,2	75,7	698,0	72,0	698,0	72,6	698,0	72,6	698,0	72,6
Versorgungsaufwendungen ⁵	592,7	34,0	571,6	33,1	225,0	24,3	225,0	24,3	271,1	28,0	263,5	27,4	263,5	27,4	263,5	27,4
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.744,8	100,0	1.729,2	100,0	926,1	100,0	924,2	100,0	969,1	100,0	961,5	100,0	961,5	100,0	961,5	100,0

¹ Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012 bis zum 30. September 2022; Co-Vorstandsvorsitzender vom 9. Dezember 2014 bis zum 9. Februar 2016.

² Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich erdienten Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar, die der Hauptversammlung zusammen mit diesem Vergütungsbericht vorgelegt werden. Die im Vergütungssystem angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte.

³ Ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen.

⁴ Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten – entsprechend dem vom Aufsichtsrat im Dezember 2019 beschlossenen Vergütungssystem – eine Compliance Malus- und Clawback-Regelung. Von dieser Regelung hat die TUI AG im Geschäftsjahr 2022 keinen Gebrauch gemacht.

⁵ Für Herrn Jousen, Herrn Ebel und Herrn Rosenberger Dienstzeitaufwand nach IAS 19 und damit keine „gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Für Herrn Burling, Herrn Krueger und Frau Reiß Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge und damit Bestandteil der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

⁶ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2022.

Zweiter Tabellenteil auf Folgeseite



DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

			Peter Krueger Mitglied des Vorstands, seit 1. Januar 2021				Sybille Reiß Mitglied des Vorstands, seit 1. Juli 2021				Frank Rosenberger Mitglied des Vorstands, seit 1. Januar 2017 ⁶	
	in Tsd. € 2021	in % ²	in Tsd. € 2022	in % ²	in Tsd. € 2021	in % ²	in Tsd. € 2022	in % ²	in Tsd. € 2021	in % ²	in Tsd. € 2022	in % ²
Festvergütungen	450,0	70,8	600,0	70,8	150,0	70,8	600,0	70,8	600,0	59,2	600,0	60,8
Nebenleistungen ³	13,5	2,1	18,0	2,1	4,5	2,1	18,0	2,1	30,5	3,0	25,2	2,6
Summe	463,5	72,9	618,0	72,9	154,5	72,9	618,0	72,9	630,5	62,3	625,2	63,3
Jahreserfolgsvergütung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Mehrjährige variable Vergütung												
LTIP-Tranche (2018–2021)									0,0	0,0		
LTIP-Tranche (2019–2022)											0,0	0,0
Sonstiges	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rückforderung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG ⁴	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	463,5	72,9	618,0	72,9	154,5	72,9	618,0	72,9	630,5	62,3	625,2	63,3
Versorgungsaufwendungen ⁵	172,5	27,1	230,0	27,1	57,5	27,1	230,0	27,1	382,2	37,7	362,3	36,7
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	636,0	100,0	848,0	100,0	212,0	100,0	848,0	100,0	1.012,7	100,0	987,5	100,0

¹ Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012 bis zum 30. September 2022; Co-Vorstandsvorsitzender vom 9. Dezember 2014 bis zum 9. Februar 2016.

² Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich erdienten Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar, die der Hauptversammlung zusammen mit diesem Vergütungsbericht vorgelegt werden. Die im Vergütungssystem angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte.

³ Ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen.

⁴ Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten – entsprechend dem vom Aufsichtsrat im Dezember 2019 beschlossenen Vergütungssystem – eine Compliance Malus- und Clawback-Regelung. Von dieser Regelung hat die TUI AG im Geschäftsjahr 2022 keinen Gebrauch gemacht.

⁵ Für Herrn Joussem, Herrn Ebel und Herrn Rosenberger Dienstzeitaufwand nach IAS 19 und damit keine „gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Für Herrn Burling, Herrn Krueger und Frau Reiß Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge und damit Bestandteil der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

⁶ Mitglied des Vorstands bis zum 31. Oktober 2022.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

III.3.2 EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG ALS VERGÜTUNGSOBERGRENZE

Für das Geschäftsjahr 2022 ist zusätzlich neben den betragsmäßigen Höchstgrenzen für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung entsprechend § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung des Geschäftsjahres insgesamt (inklusive Nebenleistungen und Versorgungszusage) vorgesehen. Diese Maximalvergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 7,5 Mio. € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied bei 3,5 Mio. € und bezieht sich auf die für ein Geschäftsjahr gewährte Vergütung. Sollte die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 die genannte Höchstgrenze überschreiten, erfolgt eine entsprechende Kürzung des LTIP. Da die mehrjährige variable Vergütungskomponente aufgrund des vierjährigen Leistungszeitraums erst im dritten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahres vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 abschließend berichtet werden.

III.3.3 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER TUI AG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der TUI AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis zum vorangegangenen Geschäftsjahr.* Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr erdienten Leistungen ab. Für aktive Mitglieder des Vorstands entsprechen diese Werte für das Geschäftsjahr 2022 den in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG“ angegebenen Werten.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der TUI AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus als Ertragsentwicklung des TUI Konzerns auch die Entwicklung des im Konzernabschluss ausgewiesenen bereinigten EBIT des TUI Konzerns für die Geschäftsjahre 2020, 2021 und 2022 sowie des im Konzernabschluss ausgewiesenen bereinigten EBITA des TUI Konzerns für die Geschäftsjahre 2017 bis 2019 angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der TUI AG abgestellt. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft der TUI AG abzustellen. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der TUI AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

* Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist derzeit noch kein Vergleich der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in den Vergütungsbericht aufzunehmen.

Vergleich jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Jährliche Veränderung (in %)	2022 ggü. 2021 ⁶	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017
Vorstandsvergütung¹					
Friedrich Joussen	0	5	-1	-74	31
David Burling	0	7	-8	-55	14
Sebastian Ebel	0	4	-2	-58	30
Peter Krueger ⁷	33				
Sybille Reiß ⁷	300				
Frank Rosenberger	-1	5	-1	-45	36
Horst Baier (CFO bis 30. September 2018) ²	0	5	10	-73	8
Birgit Conix (CFO bis 31. Dezember 2020)	-100	-32	-4	144	
Dr. Elke Eller (CHRO bis 30. Juni 2021)	-97	-1	0	-48	9
Ertragsentwicklung					
TUI AG ³	-177	30	-1.994	-88	33
TUI Konzern ⁴	120	69	-435	-22	4
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeit- äquivalentbasis					
Mitarbeitende der Gesellschaft ⁵	10	6	-2		

¹ Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG (Festvergütung, JEV, LTIP, Nebenleistungen sowie festes jährliches Versorgungsentgelt für Herrn Burling, Herrn Krueger sowie Frau Reiß). Außer den aktiven Mitgliedern des Vorstands wurden diejenigen ehemaligen Vorstandsmitglieder berücksichtigt, die innerhalb des Vergleichszeitraums noch Vergütungen aus ihrer aktiven Tätigkeit erhalten haben.

² Herr Baier erhielt in den Geschäftsjahren 2019 bis 2022 eine Auszahlung aus seinem Pensionsplan. Im Geschäftsjahr 2021 erhielt er eine endgültige Auszahlung aus der gewährten und geschuldeten Vergütung aus der LTIP-Tranche 2017–2020.

³ Jahresergebnis im Sinne des § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB.

⁴ Bereinigtes EBIT des TUI Konzerns für die Geschäftsjahre 2022, 2021 und 2020. Für die Geschäftsjahre 2017 bis 2019 bereinigtes EBITA des TUI Konzerns.

⁵ Aufgrund der Zielerreichung des Unternehmensergebnisses ist in diesem Jahr ein höherer Bonus zur Auszahlung gekommen als im vergangenen Jahr.

⁶ Für den Vergleich wurde für 2021 und 2022 die geänderte Definition der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG zugrunde gelegt.

⁷ Zeiteilweise Vergütung im Geschäftsjahr 2021.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG UND DES RUHEGEHALTS

Der Aufsichtsrat hat die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung und der Ruhegehälter für das Geschäftsjahr 2022 vorgenommen. Er ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vorstandsvergütung und die der Ruhegehälter aus rechtlicher Sicht angemessen im Sinne des §87 Abs. 1 AktG sind.

Für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und des Ruhegehalts nimmt der Aufsichtsrat regelmäßig auch externe Beratung in Anspruch. Hierbei wird aus einer unternehmensexternen Perspektive zum einen das Verhältnis von Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt bewertet (Vertikalvergleich). Neben einer Status-quo-Betrachtung berücksichtigt der Vertikalvergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf. Zum anderen werden die Vergütungshöhe und -struktur anhand einer Positionierung der TUI AG in einem Vergleichsmarkt bewertet (Horizontalvergleich). Der Vergleichsmarkt besteht aus einer Kombination von DAX- und MDAX-Unternehmen, die in den Geltungsraum des Aktiengesetzes fallen, die zu verwandten Branchen gehören bzw. vergleichbare Kernmerkmale aufweisen und zu denen eine Ähnlichkeit hinsichtlich der Unternehmensgröße besteht. Der Horizontalvergleich umfasst neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der betrieblichen Altersvorsorge.

Vergleichsunternehmen für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung (Stand: 30. September 2022)

Unternehmen	Börsensegment	Unternehmen	Börsensegment
Adidas AG	DAX	Infineon Technologies AG	DAX
Aixtron SE	MDAX	K+S AG	MDAX
Aurubis AG	MDAX	KION GROUP AG	MDAX
BASF SE	DAX	LANXESS AG	MDAX
Bayer AG	DAX	LEG Immobilien AG	MDAX
Bechtle AG	MDAX	Mercedes-Benz AG	DAX
Beiersdorf AG	DAX	Merck KGaA	DAX
Brenntag AG	DAX	MTU Aero Engines AG	DAX
Carl Zeiss Meditec AG	MDAX	Nemetschek SE	MDAX
Continental AG	DAX	ProSiebenSat.1 Media SE	MDAX
Covestro AG	DAX	PUMA SE	DAX
CTS Eventim AG & Co. KGaA	MDAX	QIAGEN N.V.	DAX
Delivery Hero AG	MDAX	Rheinmetall AG	MDAX
Deutsche Lufthansa AG	MDAX	RTL Group SA	MDAX
Deutsche Post AG	DAX	RWE AG	DAX
Deutsche Telekom AG	DAX	SAP SE	DAX
Deutsche Wohnen AG	MDAX	Scout24 AG	MDAX
Dürr AG	MDAX	Siemens AG	DAX
ENCAVIS AG	MDAX	Siemens Healthineers AG	DAX
E.ON SE	DAX	Siltronic AG	MDAX
Evonik Industries AG	MDAX	Software AG	MDAX
Evotec AG	MDAX	Stabilus SE	MDAX
Fraport AG	MDAX	Ströer SE & Co. KGaA	MDAX
freenet AG	MDAX	Symrise AG	DAX
Fresenius Medical Care AG & Co KGaA	DAX	TAG Immobilien AG	MDAX
Fresenius SE & Co KGaA	DAX	TeamViewer AG	MDAX
Fuchs Petrolub SE	MDAX	Telefónica Deutschland Holding AG	MDAX
GEA Group AG	MDAX	ThyssenKrupp AG	MDAX
Gerresheimer AG	MDAX	United Internet AG	MDAX
HeidelbergCement AG	DAX	Volkswagen AG	DAX
HelloFresh SE	MDAX	Vonovia SE	DAX
Henkel AG & Co KGaA	DAX	Wacker Chemie AG	MDAX
Hugo Boss AG	MDAX	Zalando SE	DAX



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Vor dem Hintergrund der Vergütungsbeschränkungen und der deswegen wegfallenden Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 kein entsprechendes Gutachten über die Angemessenheit der Vergütungshöhe für Mitglieder des Vorstands in Auftrag gegeben. Wie auch schon in den Geschäftsjahren 2019, 2020 und 2021 lag die Vergütung, deren Angemessenheit wiederum begutachtet und bestätigt wurde, deutlich unterhalb der des Geschäftsjahres 2018. Die gewährte und geschuldete Vergütung, die sich für das Geschäftsjahr 2022 außer aus der Fixvergütung lediglich aus Nebenleistungen und Beiträgen zur Altersvorsorge zusammensetzt, war der Höhe nach der Hauptsammlung, die im Geschäftsjahr 2021 das Vergütungssystem und im Geschäftsjahr 2022 den Vergütungsbericht 2021 gebilligt hat, weitestgehend bekannt.

III.3.4 LEISTUNGEN AN AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich die gesamten Pensionszahlungen im Geschäftsjahr 2022 auf 6.248,9 Tsd. € (Vorjahr 6.074,2 Tsd. €). Davon entfielen im Geschäftsjahr 2022 917,5 Tsd. € auf den zum 31. März 2014 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Michael Frenzel und 1.003,6 Tsd. € auf den zum 30. September 2018 ausgeschiedenen Horst Baier. Die übrigen Zahlungen entfielen auf ehemalige Mitglieder des Vorstands, die vor mehr als zehn Jahren aus dem Vorstand der TUI AG ausgeschieden sind.

Die Pensionsrückstellungen für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich am Bilanzstichtag bewertet nach IAS 19 auf 62.985,5 Tsd. € (Vorjahr 71.766,5 Tsd. €) – ohne die Ansprüche von Herrn Ebel in Höhe von 4.210,9 Tsd. € (Vorjahr 5.762,4 Tsd. €), die er im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern vor dem 31. August 2006 verdient hat.

Die TUI AG und Frau Dr. Eller haben sich auf die vorzeitige Beendigung des Vorstandsamts und des Amts als Arbeitsdirektorin zum 30. Juni 2021 geeinigt. Anlässlich der Beendigung hat die TUI AG mit Frau Dr. Eller einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Gegenstand des Aufhebungsvertrags war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 14. Oktober 2021. Die TUI AG hat Frau Dr. Eller zugesagt, ihre Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags vertragsgemäß abzuwickeln. Bis zu diesem Zeitpunkt hat die TUI AG auch weiter die Beiträge für die betriebliche Altersversorgung geleistet. Im Geschäftsjahr 2022 hatte Frau Dr. Eller somit einen anteiligen Anspruch auf eine Festvergütung in Höhe von rund 26,4 Tsd. €.

Aufsichtsrat und Aufsichtsratsbezüge

BESTÄTIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DURCH DIE AKTIONÄRE

Gemäß Aktiengesetz in der Fassung des ARUG II hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats zu beschließen. Dabei ist auch ein Beschluss zulässig, der die bestehende Vergütung bestätigt. Der Beschluss muss neuen formalen Vorgaben entsprechen. Ein solcher Beschluss wurde am 25. März 2021 von der Hauptversammlung gefasst. Dabei wurde das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats mit 99,7% gebilligt und damit angenommen. Zudem wurde der erstellte und geprüfte Vergütungsbericht im Sinne des § 162 AktG für das am 30. September 2021 abgelaufene Geschäftsjahr von den Aktionären der TUI AG am 8. Februar 2022 mit 98,72% gebilligt.

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat der TUI AG setzt sich gemäß Satzung aus insgesamt 20 Mitgliedern zusammen. Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 8. Februar 2022 waren keine Mandate aufseiten der Anteilseignervertreter neu bzw. wieder zu besetzen.

Mit Ablauf des 28. Februar 2022 schied Frau Carola Schwirn aus dem Aufsichtsrat aus. Durch gerichtliche Bestellung vom 1. April 2022 wurde Frau Sonja Austermühle als Vertreterin der Arbeitnehmer zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt.

Herr Mordashov hat der Gesellschaft am 2. März 2022 mitgeteilt, dass er sein Mandat als Mitglied des Aufsichtsrats der TUI AG mit sofortiger Wirkung niederlegt. Am 3. März 2022 teilte uns zudem Herr Vladimir Lukin mit, dass er sein Mandat als Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat der TUI AG mit sofortiger Wirkung niederlegt. Für die entstandenen Vakanzen wurden durch gerichtliche Bestellung vom 31. Mai 2022 Frau Helena Murano und Herr Christian Baier als Mitglieder des Aufsichtsrats der TUI AG bestellt. Die Anträge auf gerichtliche Bestellung wurden jeweils bis zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung gestellt.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Dr. Dieter Zetsche	Mitglied seit 13. Februar 2018 Vorsitzender
Frank Jakobi*	Mitglied seit 15. August 2007 Stellvertretender Vorsitzender
Ingrid-Helen Arnold	Mitglied seit 11. Februar 2020
Sonja Austerermühle*	Mitglied seit 1. April 2022
Christian Baier	Mitglied seit 31. Mai 2022
Andreas Barczweski*	Mitglied seit 10. Mai 2006
Peter Bremme*	Mitglied seit 2. Juli 2014
Dr. Jutta Dönges	Mitglied seit 25. März 2021
Prof. Dr. Edgar Ernst	Mitglied seit 9. Februar 2011
Wolfgang Flintermann*	Mitglied seit 13. Juni 2016
María Garaña Corces	Mitglied seit 11. Februar 2020
Stefan Heinemann*	Mitglied seit 21. Juli 2020
Janina Kugel	Mitglied seit 25. März 2021
Helena Murano	Mitglied seit 31. Mai 2022
Mark Muratovic*	Mitglied seit 25. März 2021
Vladimir Lukin	Mitglied vom 12. Februar 2014 bis zum 28. Oktober 2014 und vom 5. Juni 2019 bis zum 3. März 2022
Coline McConville	Mitglied seit 11. Dezember 2014
Alexey Mordashov	Mitglied vom 9. Februar 2016 bis zum 2. März 2022
Carola Schwirn*	Mitglied vom 1. August 2014 bis zum 28. Februar 2022
Anette Stempel*	Mitglied seit 2. Januar 2009
Joan Trían Riu	Mitglied seit 12. Februar 2019
Tanja Viehl*	Mitglied seit 25. März 2021
Stefan Weinhofer*	Mitglied seit 9. Februar 2016

*Vertreter/ -innen der Arbeitnehmer.

I BEZÜGE DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Die Regelungen und Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats ergeben sich aus § 18 der Satzung der TUI AG, die der Öffentlichkeit im Internet dauerhaft zugänglich ist. Die Aufsichtsratsvergütung wird in angemessenen Zeitabständen überprüft. Dabei werden der für die Ausübung des Amtes zu erwartende Zeitaufwand und die Praxis in Unternehmen vergleichbarer Größe, Branche und Komplexität berücksichtigt.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

(1) Festvergütung Aufsichtsrat

ZIELSETZUNG Es sollen hochqualifizierte Mitglieder des Aufsichtsrats gewonnen und gehalten werden. Dadurch werden die Effizienz der Arbeit des Aufsichtsrats und die langfristige Entwicklung der TUI AG gefördert.

- Vorsitzender: 270,0 Tsd. €
- Stellvertretender Vorsitzender: 180,0 Tsd. €
- Mitglied: 90,0 Tsd. €
- Jeweils zuzüglich der auf die Bezüge entfallenden Umsatzsteuer

Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten von der TUI AG letztmalig – entsprechend den Bestimmungen der Satzung der TUI AG – unmittelbar nach Ablauf des Geschäftsjahres, in das ihr Ausscheiden fällt, eine (zeitanteilige) Festvergütung für die Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat der TUI AG. Nach der letztmaligen Zahlung der (zeitanteiligen) Festvergütung erhalten ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats von der TUI AG keine Vergütung mehr für die frühere Aufsichtsratsstätigkeit.

(2) Festvergütung Ausschüsse

PRÄSIDIUM

- Vorsitzender: 42,0 Tsd. €
- Mitglied: 42,0 Tsd. €

PRÜFUNGSAUSSCHUSS

- Vorsitzender: 126,0 Tsd. €
- Mitglied: 42,0 Tsd. €

STRATEGIEAUSSCHUSS*

- Vorsitzender: 84,0 Tsd. €
- Mitglied: 42,0 Tsd. €

NOMINIERUNGSAUSSCHUSS

- Keiner

TRANSAKTIONSAUSSCHÜSSE

- Keine

* Der Strategieausschuss wurde zum Ende des Geschäftsjahres 2022 aufgelöst. Entsprechend entfällt die Ausschussvergütung für den Strategieausschuss für die Folgejahre.

(3) Sitzungsgelder

- Aufsichtsrat: 1,0 Tsd. € je Sitzung
- Präsidium: 1,0 Tsd. € je Sitzung
- Prüfungsausschuss: 1,0 Tsd. € je Sitzung
- Strategieausschuss: 1,0 Tsd. € je Sitzung
- Nominierungsausschuss: 1,0 Tsd. € je Sitzung
- Transaktionsausschüsse: keine

(4) Maximalvergütung

Da die sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Die Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II sehen die Festlegung einer Maximalvergütung ausdrücklich nur für die Mitglieder des Vorstands, nicht aber für die Mitglieder des Aufsichtsrats vor.

(5) D&O

ZIELSETZUNG Zudem werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (so genannte D&O-Versicherung) einbezogen. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft. Es besteht kein Selbstbehalt.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

I.1 VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS, INSGESAMT

I.1.1 „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die angegebenen Werte beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr erdienten Leistungen ein, unabhängig davon, ob sie in dem jeweiligen Geschäftsjahr den Mitgliedern des Aufsichtsrats zugeflossen sind. Wertmäßig sind somit auch die Beträge für das Geschäftsjahr 2022 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommen. So enthält die gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats die Festvergütung, die für das Geschäftsjahr 2022 erdient wurde, jedoch satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommt. Die Sitzungsgelder hingegen werden in der Regel unmittelbar nach den jeweiligen Sitzungen ausgezahlt, so dass die Sitzungsgelder für die Aufsichtsratssitzungen 2022 auch bereits im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung gekommen sind.

Im Vorjahr war der Begriff der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG anders definiert. Danach bezog die gewährte und geschuldete Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossene Leistung ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Aufsichtsrats zugeflossen wären. Wertmäßig waren die Beträge für das Geschäftsjahr 2020 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung gekommen wären. Die Definitionsänderung basiert auf der Nutzung eines Wahlrechts, welches sich aus einer Klarstellung des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) ergibt.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats insgesamt

Tsd. €	2022	2021 angepasst*
Festvergütung	1.980,9	1.896,0
Festvergütung für Ausschusstätigkeit	906,3	865,9
Sitzungsgelder	245,0	372,0
Gesamtvergütung für Tätigkeiten im Aufsichtsrat der TUI AG	3.132,2	3.133,9
Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern	50,7	26,5
Gesamt	3.182,9	3.160,4

* Das GJ 2021 wird aufgrund einer geänderten Definition des Begriffspaares „gewährt und geschuldet“ angepasst dargestellt.

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von 72,5 Tsd. € (Vorjahr 0,0 Tsd. €). Die Bezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 beliefen sich demnach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz auf 3.255,4 Tsd. € (Vorjahr 3.160,4 Tsd. €).

I.2. „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die angegebenen Werte beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr erdienten Leistungen ein, unabhängig davon, ob sie in dem jeweiligen Geschäftsjahr den Mitgliedern des Aufsichtsrats zugeflossen sind. Wertmäßig sind somit auch die Beträge für das Geschäftsjahr 2022 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommen.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats (individuell) im Geschäftsjahr 2022

	Festvergütung Tsd. €	in %	Festvergütung für Ausschusstätigkeit Tsd. €	in %	Sitzungsgelder Tsd. €	in %	Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern Tsd. €	in %	Gesamt
Dr. Dieter Zetsche (Vorsitzender)	270,0	58,4	168,0	36,4	24,0	5,2			462,0
Frank Jakobi (stellvertretender Vorsitzender)	180,0	54,5	126,0	38,2	24,0	7,3			330,0
Ingrid-Helen Arnold	90,0	92,8		0,0	7,0	7,2			97,0
Sonja Austermühle ¹	45,0	74,1		0,0	2,0	3,3	13,7	22,6	60,7
Christian Baier ²	30,3	61,3	14,1	28,5	5,0	10,1			49,4
Andreas Barczewski	90,0	75,9		0,0	7,0	5,9	21,5	18,1	118,5
Peter Bremme	90,0	62,1	42,0	29,0	13,0	9,0			145,0
Dr. Jutta Dönges ³	90,0	42,8	100,5	47,7	20,0	9,5			210,5
Prof. Dr. Edgar Ernst	90,0	27,8	210,0	64,8	24,0	7,4			324,0
Wolfgang Flintermann	90,0	92,8		0,0	7,0	7,2			97,0
María Garaña Corces	90,0	92,8		0,0	7,0	7,2			97,0
Stefan Heinemann	90,0	61,6	42,0	28,8	14,0	9,6			146,0
Janina Kugel	90,0	92,8		0,0	7,0	7,2			97,0
Vladimir Lukin ⁴	38,3	46,1	35,7	43,0	9,0	10,8			83,0
Coline McConville	90,0	64,3	42,0	30,0	8,0	5,7			140,0
Alexey Mordashov ⁵	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	100,0			7,0
Helena Murano ²	30,3	93,8		0,0	2,0	6,2			32,3
Mark Muratovic	90,0	55,7	42,0	26,0	14,0	8,7	15,5	9,6	161,5
Carola Schwirn ⁶	37,0	92,5		0,0	3,0	7,5			40,0
Anette Stempel	90,0	62,1	42,0	29,0	13,0	9,0			145,0
Joan Trían Riu	90,0	92,8		0,0	7,0	7,2			97,0
Tanja Viehl	90,0	92,8		0,0	7,0	7,2			97,0
Stefan Weinhofer	90,0	61,6	42,0	28,8	14,0	9,6			146,0
Gesamt	1.980,9	62,2	906,3	28,5	245,0	7,7	50,7	1,6	3.182,9

¹ Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab dem 1. April 2022.

² Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab dem 31. Mai 2022.

³ Zeitanteilige Darstellung einzelner Ausschussvergütungen ab dem 10. Mai 2022.

⁴ Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 3. März 2022.

⁵ Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 2. März 2022. Keine Auszahlungen ab dem 28. Februar 2022, da Herr Mordashov seit diesem Datum den EU-Sanktionen unterliegt.

Tatsächliche Auszahlungen für die Sitzung des Präsidiums (4. Februar 2022) und des Aufsichtsrats (7. Februar 2022) wurden vor der Aufnahme in die Sanktionsliste am 16. Februar 2022 vorgenommen. Eine anstehende Auszahlung für die Sitzung des Strategieausschusses (21. Februar 2022) wurde aufgrund der EU-Sanktionen nicht vorgenommen.

⁶ Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 28. Februar 2022.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

1.3 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER TUI AG

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der TUI AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis zum vorangegangenen Geschäftsjahr*. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr verdienten Beträge ab. Für das Geschäftsjahr 2022 entsprechen diese Werte den in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG“ angegebenen Werten. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats früher dem Vorstand der TUI AG angehört und hierfür eine Vergütung erhalten hätten, würde diese in der vergleichenden Darstellung nicht berücksichtigt. Jedoch trifft dies auf kein Mitglied des Aufsichtsrats zu.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der TUI AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der TUI AG abgestellt. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft der TUI AG abzustellen. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Bei der Vergütung der Arbeitnehmer wurden Vergütungen nicht berücksichtigt, die Arbeitnehmer als Mitglied des Aufsichtsrats der TUI AG erhalten. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

* Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist derzeit noch kein Vergleich der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in den Vergütungsbericht aufzunehmen.

Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Jährliche Veränderung (in %)	2022 ggü. 2021 ⁶	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017
Aufsichtsratsvergütung¹					
Dr. Dieter Zetsche	2	17	71	268	
Frank Jakobi	-3	18	0	-6	-3
Ingrid-Helen Arnold	-5	91			
Sonja Austermühle					
Christian Baier					
Andreas Barczewski	-22	-6	-13	5	-5
Peter Bremme	-5	9	-14	1	2
Dr. Jutta Dönges	111				
Prof. Dr. Edgar Ernst	4	15	-6	17	-5
Wolfgang Flintermann	-8	16	-10	1	1

Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Jährliche Veränderung (in %)	2022 ggü. 2021 ⁶	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017
María Garaña Corces	-6	96			
Angelika Gifford		-47	12	14	
Stefan Heinemann	12	914			
Dr. Dierk Hirschel		-46	-15	3	9
Janina Kugel	81				
Peter Long		-46	-8	21	47
Vladimir Lukin	-54	47	279		
Coline McConville	-8	10	-16	3	3
Alexey Mordashov ²	-96	8	-8	5	-4
Helena Murano					
Marc Muratovic	92				
Michael Pönipp		-34	-8	2	-2
Carola Schwirn	-62	16	-21	3	2
Anette Stempel	-5	8	-14	0	0
Joan Trián Riu	-8	16	41		
Tanja Viehl	78				
Stefan Weinhofer	12	44	-10	1	2
Ertragsentwicklung					
TUI AG ³	-177	30	-1.994	-88	33
TUI Konzern ⁴	120	69	-435	-22	4

Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeit- äquivalentbasis

Mitarbeitende der Gesellschaft ⁵	2022 ggü. 2021 ⁶	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017
	10	6	-2		

¹ Veränderungen ergeben sich insbesondere aus dem Zeitpunkt des Eintritts in den Aufsichtsrat, der Zugehörigkeit zu den Ausschüssen und dem jeweiligen Ausscheiden.

² Keine Auszahlungen ab dem 28. Februar 2022, da Herr Mordashov seit diesem Datum den EU-Sanktionen unterliegt. Tatsächliche Auszahlungen für die Sitzung des Präsidiums (4. Februar 2022) und des Aufsichtsrats (7. Februar 2022) wurden vor der Aufnahme in die Sanktionsliste am 16. Februar 2022 vorgenommen. Eine Auszahlung für die Sitzung des Strategieausschusses (21. Februar 2022) wurde aufgrund der EU-Sanktionen nicht vorgenommen.

³ Jahresergebnis im Sinne von § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB.

⁴ Bereinigtes EBIT des TUI Konzerns für die Geschäftsjahre 2022, 2021 und 2020. Für die Geschäftsjahre 2017 bis 2019 bereinigtes EBITA des TUI Konzerns.

⁵ Aufgrund der Zielerreichung des Unternehmensergebnisses ist in diesem Jahr ein höherer Bonus zur Auszahlung gekommen als im vergangenen Jahr.

⁶ Für den Vergleich wurde für 2021 und 2022 die geänderte Definition der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG zugrunde gelegt.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

108 Aufsichtsrat und Vorstand

112 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

132 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Abgesehen von den Arbeitsleistungen, die die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihrer Anstellungsverträge erbracht haben, haben die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 keine persönlichen Leistungen, wie beispielsweise Beratungs- oder Vermittlungsdienstleistungen, für die TUI AG oder deren Tochtergesellschaften erbracht und daher auch keine zusätzliche Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.



**VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS
NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

An die TUI AG, Berlin und Hannover

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der TUI AG, Berlin und Hannover, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Hannover, den 12. Dezember 2022

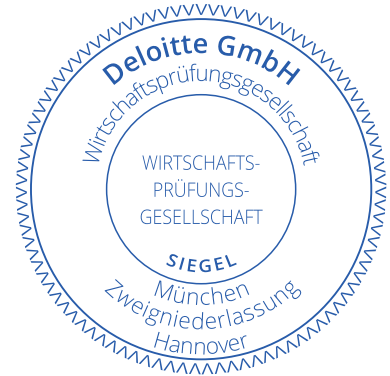
Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

DocuSigned by:

7039C8D2DCD442C...
Christoph B. Schenk
Wirtschaftsprüfer

DocuSigned by:

C5D9672F1211464...
Annika Deutsch
Wirtschaftsprüferin



Allgemeine Auftragsbedingungen

für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Einheitsbewertung und Vermögensteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrssteuer, Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.