

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).

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 aktuelle 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 aktuellen 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 Ausgestaltung 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. Dies erfolgte auch zur Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung, die die TUI AG im September 2020 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 2022 abgelaufene Geschäftsjahr wurde von den Aktionären der TUI AG am 14. Februar 2023 mit 97,62 % gebilligt. Die Entscheidung der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts hat empfehlenden Charakter.

ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

Im Geschäftsjahr 2023 setzte sich der Vorstand aus den folgenden Mitgliedern zusammen.

- Sebastian Ebel: CEO
- David Burling: CEO Markets & Airlines
- Mathias Kiep: CFO
- Peter Krueger: CSO & CEO HEX
- Sybille Reiß: CPO / Arbeitsdirektorin
- Frank Rosenberger: CIO (bis zum Ablauf des 31. Oktober 2022)

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.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

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.

Im Geschäftsjahr 2023 ist von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten beziehungsweise zurückzufordern, durch den Aufsichtsrat kein Gebrauch gemacht worden.

I. BEZÜGE DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Im Geschäftsjahr 2023 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.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 Vergütungsbericht

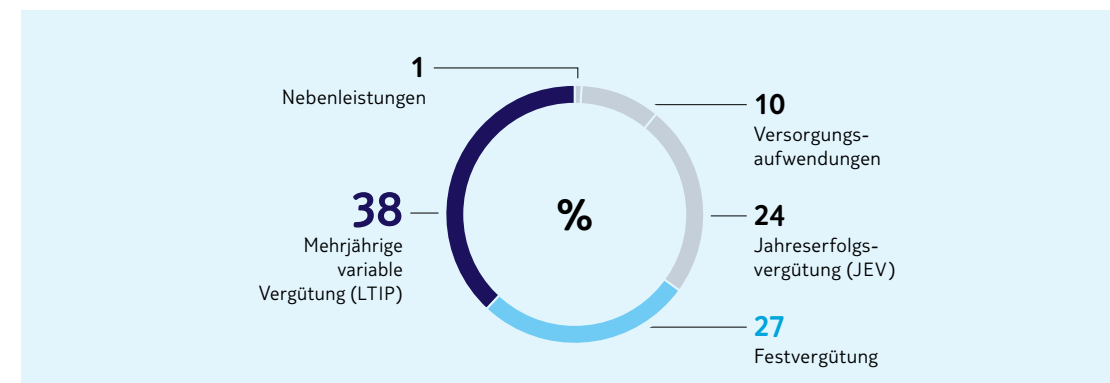
KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Ziel-Gesamtvergütung

ZIELSETZUNG

Die Ziel-Gesamtvergütungen der Mitglieder des Vorstands wurden wie folgt festgelegt.

ZUSAMMENSETZUNG DER ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS



Tsd. €	Festvergütung ¹	JEV	LTIP
Sebastian Ebel	1.100,0	1.270,0	1.830,0
David Burling	680,0	500,0	920,0
Mathias Kiep	600,0	465,0	765,0
Peter Krueger	600,0	465,0	765,0
Sybille Reiß	600,0	465,0	765,0
Frank Rosenberger ²	600,0	465,0	765,0

¹ Fester Betrag, keine Obergrenze.

² Bestellung bis zum Ablauf des 31. Oktober 2022.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 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

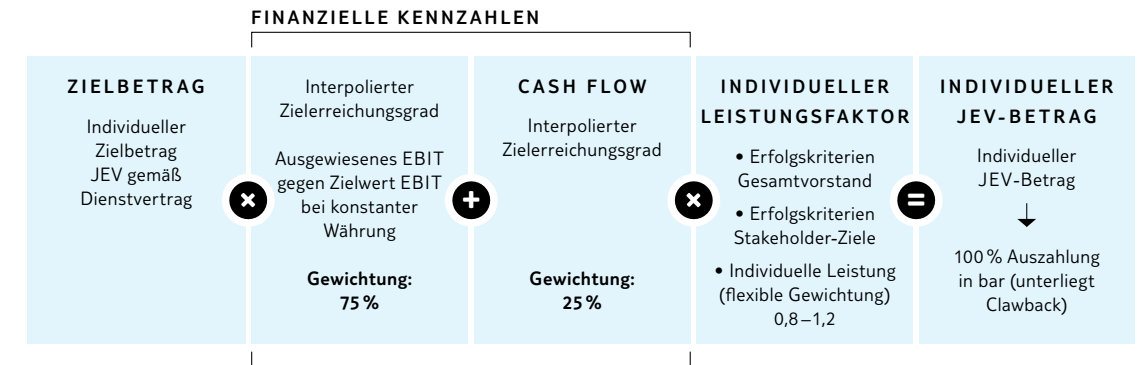
Keine Anrechnung auf Festvergütung, Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats

(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 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

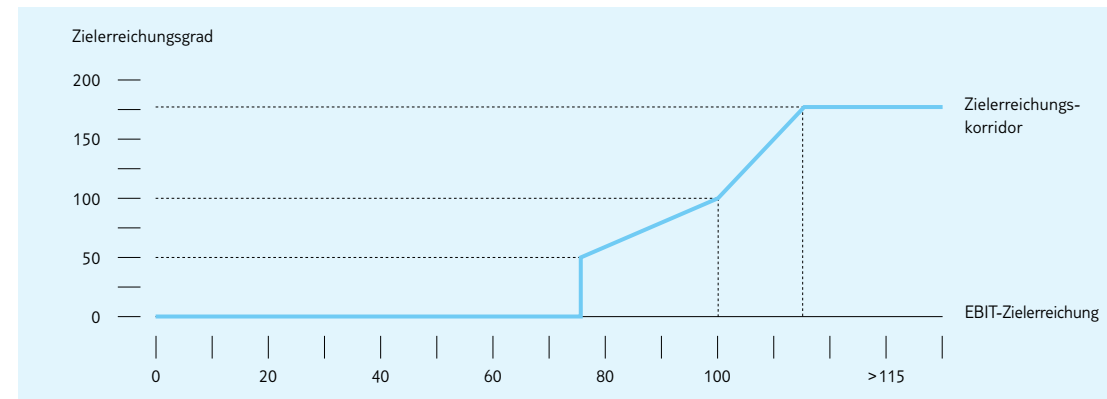
Konzernkennzahl 1

KONZERNKENNZAHL EBIT (reported)

ZIELERREICHUNG Ist- gegen Zielwert bei konstanter Währung

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR 75%–115%

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR EBIT
IN %



GEWICHTUNG 75%



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Konzernkennzahl 2

KONZERNKENNZAHL

Cash Flow vor Dividende

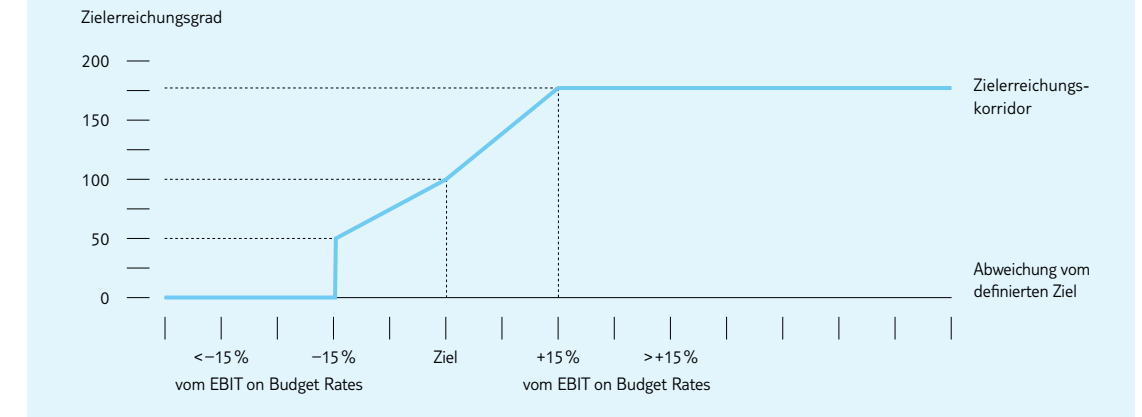
ZIELERREICHUNG

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 (EPS) 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 2023

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 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

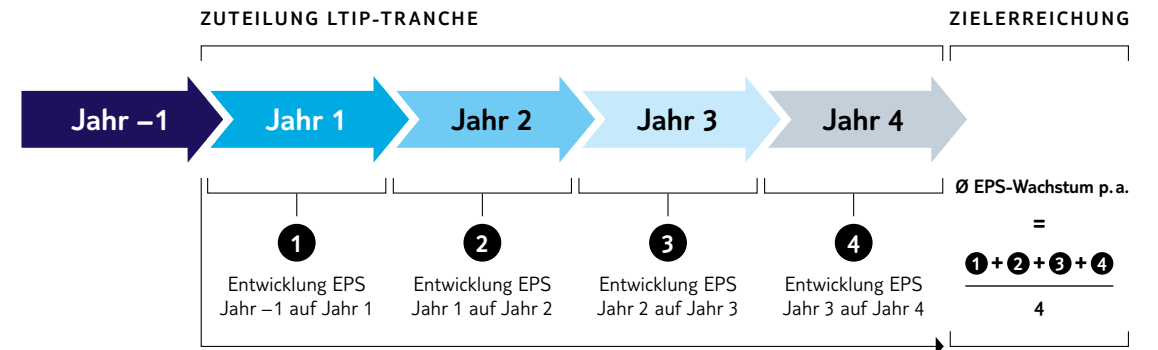
KONZERNKENNZAHL

EPS

ZIELERREICHUNG

EPS p. a. auf Basis von vier gewichteten Jahresbeträgen

ZUTEILUNG VIRTUELLER AKTIEN



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Aktien

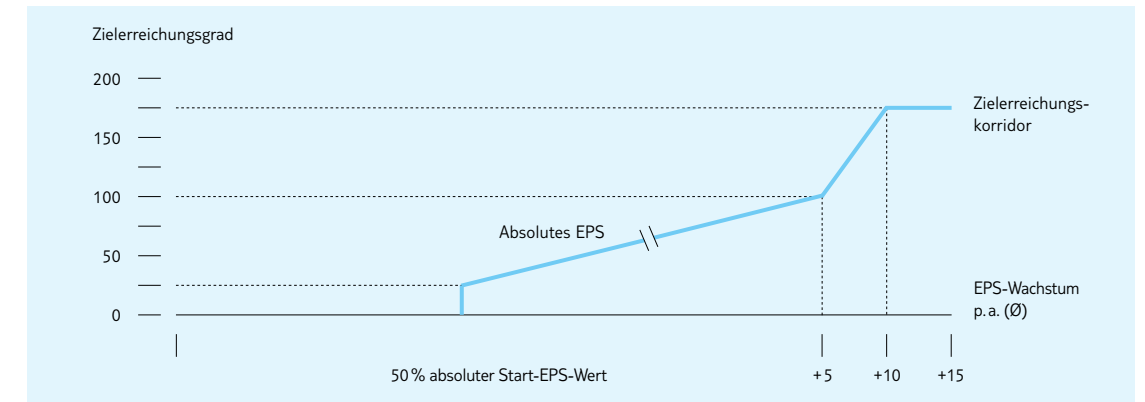
Auszahlung

(4) Nebenleistungen

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR

ZIELERREICHUNGSKORRIDOR EPS IN %

Ø 50% Start-EPS – Ø 10% p. a.



- 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.

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

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 Ebel, Herrn Burling und Herrn Rosenberger; gilt nicht für die Dienstvertragsverhältnisse von Herrn Kiep, Herrn Krueger und Frau Reiß
- Nachlass von 75 % auf Flüge mit einer TUI Airline; gilt nur für die Dienstvertragsverhältnisse von Herrn Ebel, Herrn Burling und Herrn Rosenberger; gilt nicht für die Dienstvertragsverhältnisse von Herrn Kiep, Herrn Krueger und Frau Reiß
- Unfallversicherung
- Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung
- Strafrechtsschutz- sowie D&O-Versicherung
- Firmenwagen / Fahrzeugpauschale



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

**ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT**

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 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 ¹	JEV	LTIP	Maximale Gesamtvergütung
Sebastian Ebel	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
Mathias Kiep	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0
Peter Krueger	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0
Sybille Reiß	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0
Frank Rosenberger ²	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0

¹ Fester Betrag, keine Obergrenze.

² Bestellung bis zum Ablauf des 31. Oktober 2022.

**(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 Ebel: 454,5 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 Kiep: 230,0 Tsd. € pro Jahr
- Herr Krueger: 230,0 Tsd. € pro Jahr
- Frau Reiß: 230,0 Tsd. € pro Jahr



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

I.1 PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN FÜR DIE BESTELLTEN MITGLIEDER DES VORSTANDS UND FÜR DIE EHMALIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS MIT NOCH LAUFENDEN DIENSTVERTRÄGEN UNTER DEN VERSORGUNGSZUSAGEN DER TUI AG

Die Pensionsverpflichtungen für bestellte Mitglieder des Vorstands und ehemalige Mitglieder des Vorstands mit noch laufenden Dienstverträgen nach IAS 19 betragen zum 30. September 2023 11.805,2 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 13.235,3 Tsd. €). Hiervon entfielen 3.796,0 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 4.210,9 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 bestellten Mitglieder des Vorstands oder ehemalige Vorstände mit noch laufendem Dienstvertrag unter dem Altersversorgungsplan der TUI AG

Tsd. €	Zuführung zu / Auflösung von Pensionsrückstellungen		Barwert zum	
	2023	2022	30.9.2023	30.9.2022
Friedrich Joussen	251,2	-694,7	5.002,3	4.751,1
Sebastian Ebel	727,9	-140,2	3.006,9	2.279,0
Gesamt	979,1	-834,9	8.009,2	7.030,1

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.

Aufgrund der Ernennung von Herrn Ebel zum Vorstandsvorsitzenden ab 1. Oktober 2022 erfolgte im Geschäftsjahr 2023 eine Änderung seiner Zusage. Laut Nachtrag Nr. 7 Absatz 3.e. vom 29. Juli 2022 des Dienstvertrags zwischen der TUI AG und Herrn Ebel erhöht sich der Versorgungsbeitrag von 207.000 € auf 454.500 €.

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 Ebel grundsätzlich auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap).

In den Dienstverträgen von Herrn Burling, Herrn Kiep, 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.

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.

Im Zusammenhang mit den Stabilisierungsmaßnahmen und damit einhergehenden Vergütungsbeschränkungen war mit Herrn Joussen und Herrn Burling 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 würden und nicht verfallen. Herr Joussen 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 vereinbarten 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



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-Bericht / Erklärung zur Unternehmensführung

157 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

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. 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 2023 AUS DEM VORSTAND AUSGESCHIEDEN SIND

Im Geschäftsjahr 2023 ist Herr Frank Rosenberger aus dem Vorstand der TUI AG ausgeschieden. Herr Rosenberger war ursprünglich bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023 zum Mitglied des Vorstands der TUI AG bestellt. Die TUI AG und Herr Rosenberger haben das Vorstandsamt einvernehmlich vorzeitig zum Ablauf des 31. Oktober 2022 beendet. Anlässlich der Beendigung hat die TUI AG mit Herrn Rosenberger einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Gegenstand des Aufhebungsvertrags war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023. Die TUI AG hat Herrn Rosenberger zugesagt, seine Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags vertragsgemäß abzuwickeln. Die Nebenleistungen und der Dienstwagen wurden nur bis zum Ende der Bestellung gewährt.

II. VERGÜTUNGSBESCHRÄNKUNGEN AUFGRUND DES RAHMENVERTRAGS MIT DEM WIRTSCHAFTSSTABILISIERUNGSFONDS

Grundsatz

Am 4. Januar 2021 hatte die TUI AG mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) einen Rahmenvertrag zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen abgeschlossen, der verschiedene Vorgaben für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands während der Inanspruchnahme von Stabilisierungsmaßnahmen festlegte (Rahmenvertrag II). Danach durfte jedes am 31. Dezember 2019 bereits bestellte Mitglied des Vorstands, solange nicht mindestens 75 % der Stabilisierungsmaßnahme zurückgeführt war (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 hinausging. Ferner wurde im Rahmenvertrag geregelt, dass die TUI AG, solange sie die Stabilisierungsmaßnahmen 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 würde.

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

Die WSF-Stabilisierungsmaßnahmen wurden mit Wirkung zum 27. April 2023 zurückgezahlt. Die von der TUI gemäß Rahmenvertrag II zu erfüllenden Bedingungen und Auflagen endeten grundsätzlich am Tag der Stabilisierungsbeendigung.

Vorgehen

Die TUI AG hatte 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 anpassten.

Durch die entsprechende Änderung der Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands wich die TUI AG bis zur Beendigung der WSF-Stabilisierungsmaßnahmen von dem im Geschäftsjahr 2023 bestehenden Vergütungssystem mit Blick auf die Jahreserfolgsvergütung (JEV) und den Long Term Incentive Plan (LTIP) ab. Die Abweichung lag im Interesse der TUI AG und war Voraussetzung dafür, dass die TUI AG bei Bedarf Stabilisierungsmaßnahmen gemäß dem Wirtschaftsstabilisierungsfondsgesetz in Anspruch nehmen konnte. Im Übrigen kam es im Geschäftsjahr 2023 nicht zu Abweichungen vom aktuell bestehenden Vergütungssystem.

III. ÜBERBLICK: INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

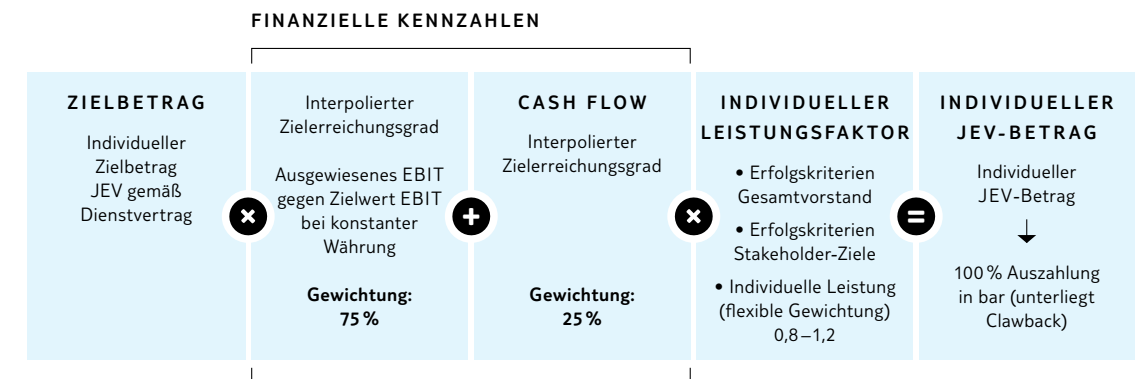
III.1 ZIELERREICHUNG

Im Folgenden wird beschrieben, wie im Geschäftsjahr 2023 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



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

157 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

In Bezug auf den individuellen Leistungsfaktor der JEV für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat beschlossen, individuelle Ziele, Erfolgskriterien für die Leistung des Gesamtvorstands und Erfolgskriterien für die Stakeholder-Ziele zu definieren. Hierbei waren der unternehmensweite Transformationsprozess sowie die Priorisierung und Umsetzung der IT-Roadmap wesentliche Zielsetzungen. Weiterhin lag der Fokus auf der Kunden- und der Mitarbeitendenzufriedenheit.

Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands ESG-Zielsetzungen erhalten. Darin finden unter anderem die Umsetzung von Emissionsminderungsplänen im Kreuzfahrtsegment, die Definition und Vereinbarung branchenführender Standards für Neubauten und Renovierungen im Hotelbereich und Zielsetzungen im Zusammenhang mit der Beschaffung von Sustainable Fuel (SAF) Berücksichtigung.

Nach der Beendigung der Vergütungsbeschränkungen hat der Aufsichtsrat auch wieder die Zielerreichung für das EBIT (reported) und den Cash Flow festgestellt. Das Sommerprogramm 2023 zeigte eine starke Entwicklung, konnte somit das Vorjahr übertreffen und lag nahezu auf dem Vor-Pandemie-Niveau. Herausfordernd war insbesondere zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 die Kerosin- und Wechselkursentwicklung. Darüber hinaus waren Ereignisse zu verzeichnen, die außerhalb des Einflussbereichs der TUI lagen, so zum Beispiel die Waldbrände auf Rhodos. Trotz dieser Einflüsse konnte das berichtete Ergebnis deutlich im Vergleich zum Vorjahr gesteigert werden und ergibt einen Zielerreichungsgrad beim EBIT (reported) in Höhe von 119%. Beim Cash Flow¹ konnte ein Zielerreichungsgrad von 67% verzeichnet werden. Dies führt unter Berücksichtigung der Gewichtung der Kennzahlen zu einer Gesamtzielerreichung bei der JEV 2023 in Höhe von 106%. Somit liegt im Geschäftsjahr 2023 eine gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG aus der JEV für das Geschäftsjahr 2023 vor.²

Der Aufsichtsrat hat nach Beendigung der Vergütungsbeschränkungen wieder einen individuellen Leistungsfaktor für jedes Mitglied des Vorstands auf der Basis der für das Geschäftsjahr 2023 trotz seinerzeit bestehenden Vergütungsbeschränkungen vorsorglich festgelegten Ziele gesetzt. Insgesamt führt die Multiplikation der Zielbeträge mit den gewichteten Zielerreichungsgraden für das EBIT und den Cash Flow sowie dem individuellen Leistungsfaktor zu einer JEV der Vorstandsmitglieder, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Ergebnissen des Geschäftsjahres steht. Nach Evaluation ist der Aufsichtsrat bezüglich des individuellen Leistungsfaktors zu folgenden Ergebnissen gekommen: Sebastian Ebel: 1,2; David Burling: 1,2; Mathias Kiep: 1,2; Peter Krueger: 1,2 und Sybille Reiß: 1,2. Für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Friedrich Jousen und Frank Rosenberger, die noch auslaufende Dienstverträge haben, wurde jeweils der Faktor 1,0 definiert.

III.1.2 LTIP

Für die Auszahlung der LTIP-Tranche 2020–2023 maßgeblich sind die Bestimmungen des Vergütungssystems, welches rückwirkend zum 1. Oktober 2019 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 5,44 € vor. Aufgrund der Entwicklung des EPS während der Jahre der COVID-19-Pandemie konnte kein Zielerreichungsgrad erreicht werden. Die EPS lagen 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. Nach Beendigung der Vergütungsbeschränkungen hat der Aufsichtsrat entsprechende absolute Werte definiert. Für die vergangenen Geschäftsjahre mit einem negativen EPS-Wert wurde eine Zielerreichung von 0 definiert. Für die jeweiligen Restlaufzeiten wurden die absoluten EPS-Zielwerte auf Basis der ursprünglichen verabschiedeten Planung zu Beginn der jeweiligen Performance-Periode ermittelt. Für die LTIP-Tranche 2020–2023 liegt im Dezember 2023 keine gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG vor.²

¹ Für die detaillierte Definition des Cash Flow verweisen wir auf das Kapitel „Wertorientierte Konzernsteuerung“ im zusammengefassten Lagebericht.

² 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 2023

ZUSAMMENGEFASSTER

LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

[157 Vergütungsbericht](#)

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

III.2 KREDITE ODER VORSCHÜSSE

Den Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2023, 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 2023

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 2023 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die sowohl für die JEV als auch für den LTIP für das Geschäftsjahr 2023 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 2023, der vertragsgemäß erst im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommen wird. Der Wert der LTIP-Tranche 2020–2023 entspricht wertmäßig folglich dem Betrag für den LTIP, dessen vierjährige Laufzeit mit dem 30. September 2023 endete, der vertragsgemäß jedoch erst im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommen würde.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2023 von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Vorstand weder Leistungen erhalten noch sind sie ihnen zugesagt worden.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 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	
	2022		2023		2022		2023		2022		2023		2022		2023	
Festvergütungen	680,0	70,7	1.100,0	36,5	680,0	73,6	680,0	43,3	0,0	0,0	600,0	41,7	0,0	0,0	600,0	41,7
Nebenleistungen ³	18,0	1,9	18,0	0,6	19,2	2,1	30,3	1,9	0,0	0,0	18,0	1,3	0,0	0,0	18,0	1,3
Summe	698,0	72,6	1.118,0	37,1	699,2	75,7	710,3	45,2	0,0	0,0	618,0	42,9	0,0	0,0	618,0	42,9
Jahreserfolgsvergütung	0,0	0,0	1.615,5	53,6	0,0	0,0	636,0	40,5	0,0	0,0	591,5	41,1	0,0	0,0	591,5	41,1
Mehrfjährige variable Vergütung																
LTIP-Tranche (2019–2022)	0,0	0,0			0,0	0,0										
LTIP-Tranche (2020–2023)			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	698,0	72,6	2.733,5	90,6	699,2	75,7	1.346,3	85,7	0,0	0,0	1.209,5	84,0	0,0	0,0	1.209,5	84,0
Versorgungsaufwendungen ⁵	263,5	27,4	282,8	9,4	225,0	24,3	225,0	14,3	0,0	0,0	230,0	16,0	0,0	0,0	230,0	16,0
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	961,5	100,0	3.016,3	100,0	924,2	100,0	1.571,3	100,0	0,0	0,0	1.439,5	100,0	0,0	0,0	1.439,5	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 2023 keinen Gebrauch gemacht.

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



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

			Peter Krueger				Sybille Reiß	
	in Tsd. €	in % ²	in Tsd. €	in % ²	in Tsd. €	in % ²	in Tsd. €	in % ²
	2022		2023		2022		2023	
Festvergütungen	600,0	70,8	600,0	41,7	600,0	70,8	600,0	41,7
Nebenleistungen ³	18,0	2,1	18,0	1,3	18,0	2,1	18,0	1,3
Summe	618,0	72,9	618,0	42,9	618,0	72,9	618,0	42,9
Jahreserfolgsvergütung	0,0	0,0	591,5	41,1	0,0	0,0	591,5	41,1
Mehrjährige variable Vergütung								
LTIP-Tranche (2019–2022)								
LTIP-Tranche (2020–2023)								
Sonstiges	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
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	618,0	72,9	1.209,5	84,0	618,0	72,9	1.209,5	84,0
Versorgungsaufwendungen ⁵	230,0	27,1	230,0	16,0	230,0	27,1	230,0	16,0
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	848,0	100,0	1.439,5	100,0	848,0	100,0	1.439,5	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 2023 keinen Gebrauch gemacht.

⁵ Für Herrn Ebel, Herrn Jousen 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 Kiep, 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.

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

			Friedrich Jousen				Frank Rosenberger	
	in Tsd. €	in % ²	in Tsd. €	in % ²	in Tsd. €	in % ²	in Tsd. €	in % ²
	2022		2023		2022		2023	
Festvergütungen	1.100,0	63,6	1.100,0	37,9	600,0	60,8	600,0	54,2
Nebenleistungen ³	57,6	3,3	0,0	0,0	25,2	2,6	13,3	1,2
Summe	1.157,6	66,9	1.100,0	37,9	625,2	63,3	613,3	55,4
Jahreserfolgsvergütung	0,0	0,0	1.346,2	46,4	0,0	0,0	492,9	44,6
Mehrjährige variable Vergütung								
LTIP-Tranche (2019–2022)	0,0	0,0			0,0	0,0		
LTIP-Tranche (2020–2023)			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
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
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.157,6	66,9	2.446,2	84,4	625,2	63,3	1.106,2	100,0
Versorgungsaufwendungen ⁵	571,6	33,1	452,9	15,6	362,3	36,7	0,0	0,0
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.729,2	100,0	2.899,1	100,0	987,5	100,0	1.106,2	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 2023 keinen Gebrauch gemacht.

⁵ Für Herrn Ebel, Herrn Jousen 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 Kiep, 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 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

157 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

III.3.2 EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG ALS VERGÜTUNGSOBERGRENZE

Für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 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 2023 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2026 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 2023 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, 2022 und 2023 sowie des im Konzernabschluss ausgewiesenen bereinigten EBITA des TUI Konzerns für die Geschäftsjahre 2018 und 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 %)	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021 ⁶	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018
Vorstandsvergütung¹					
Sebastian Ebel (CEO seit 1. Oktober 2022)	252	0	4	-2	-58
David Burling	70	0	7	-8	-55
Mathias Kiep					
Peter Krueger ⁷	70	33			
Sybille Reiß ⁷	70	300			
Friedrich Jousen (CEO bis 30. September 2022)	80	0	5	-1	-74
Frank Rosenberger (CIO bis 31. Oktober 2022)	56	-1	5	-1	-45
Horst Baier (CFO bis 30. September 2018) ²	7	0	5	10	-73
Birgit Conix (CFO bis 31. Dezember 2020)		-100	-32	-4	144
Dr. Elke Eller (CHRO bis 30. Juni 2021)		-97	-1	0	-48
Ertragsentwicklung					
TUI AG ³	3	-177	30	-1.994	-88
TUI Konzern ⁴	139	120	69	-435	-22
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeit- äquivalentbasis					
Mitarbeitende der Gesellschaft ⁵	30	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 Kiep, 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 2023 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 2023, 2022, 2021 und 2020. Für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 bereinigtes EBITA des TUI Konzerns.

⁵ Aufgrund des verbesserten Unternehmensergebnisses ist in diesem Jahr eine höhere variable Vergütung zur Auszahlung gekommen als im vergangenen Jahr. Zusätzlich sind in diesem Zusammenhang tarifliche Erhöhungen sowie daran angelehnte Erhöhungen für außertarifliche Mitarbeitende von Relevanz.

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

⁷ Zeiteinteilige Vergütung im Geschäftsjahr 2021.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 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 2023 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). Als Vergleichsgruppe wurde die Gesamtheit der in DAX und MDAX gelisteten Unternehmen herangezogen. Der Horizontalvergleich umfasst neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der betrieblichen Altersvorsorge.

Nach dem Wegfall der Vergütungsbeschränkungen hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 wieder ein entsprechendes Gutachten über die Angemessenheit der Vergütungshöhe für Mitglieder des Vorstands in Auftrag gegeben. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde das Beratungsunternehmen hkp group mit der Erstellung eines Gutachtens über die Angemessenheit der Vergütungshöhe für Vorstandsmitglieder beauftragt. Der mit der Durchführung der Untersuchung befasste Partner der hkp group steht in keinem Abhängigkeitsverhältnis zum Vorstand der TUI AG oder zum Unternehmen. Das Ergebnis des externen Beraters bestätigt die Beurteilung des Aufsichtsrats, dass die Höhe der Vorstandsvergütung mit den Vorgaben des § 87 Abs. 1 AktG sowie den Empfehlungen des DCGK übereinstimmt.

III.3.4 LEISTUNGEN AN AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich die gesamten Pensionszahlungen im Geschäftsjahr 2023 auf 6.361,9 Tsd. € (Vorjahr 6.248,9 Tsd. €). Davon entfielen im Geschäftsjahr 2023 968,9 Tsd. € auf den zum 31. März 2014 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Michael Frenzel und 1.069,0 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 59.098,9 Tsd. € (Vorjahr 62.985,5 Tsd. €) – ohne die Ansprüche von Herrn Ebel in Höhe von 3.796,0 Tsd. € (Vorjahr 4.210,9 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 2023 ist kein Anspruch aus dem LTIP 2020–2023 entstanden.

Herr Friedrich Joussen hat am 24. Juni 2022 von seinem Recht gebraucht gemacht, sein Amt als Mitglied des Vorstands vorzeitig zum 30. September 2022 niederzulegen. Für den Fall der Ausübung des Niederlegungsrechts war eine Auslaufrfrist von 24 Monaten vereinbart worden. Während dieser Auslaufrfrist hat die TUI AG zugesichert, den Dienstvertrag bis zum Beendigungszeitpunkt vertragsgemäß abzuwickeln. Bis zu diesem Zeitpunkt leistet die TUI AG auch weiter die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge. Im Geschäftsjahr 2023 hatte Herr Joussen somit einen Anspruch auf eine Festvergütung in Höhe von 1.100,0 Tsd. € und eine variable Vergütung in Höhe von 1.346,2 Tsd. €.

Die TUI AG und Herr Frank Rosenberger haben sich auf die vorzeitige Beendigung des Vorstandsamts mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2022 geeinigt. Anlässlich der Beendigung hat die TUI AG mit Herrn Rosenberger einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Gegenstand des Aufhebungsvertrags war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023. Die TUI AG hat Herrn Rosenberger zugesagt, seine Vergütung bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags vertragsgemäß abzuwickeln. Bis zu diesem Zeitpunkt leistet die TUI AG auch weiter die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge. Nach der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsamts mit Wirkung zum 31. Oktober 2022 hatte Herr Rosenberger im Geschäftsjahr 2023 somit einen anteiligen Anspruch auf eine Festvergütung in Höhe von 550,0 Tsd. € und eine variable Vergütung in Höhe von 492,9 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. Weiterhin wurde der erstellte und geprüfte Vergütungsbericht im Sinne des § 162 AktG für das am 30. September 2022 abgelaufene Geschäftsjahr von den Aktionären der TUI AG am 14. Februar 2023 mit 97,62 % gebilligt.

ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat der TUI AG setzt sich gemäß Satzung aus insgesamt 20 Mitgliedern zusammen. Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Februar 2023 waren drei Mandate aufseiten der Anteilseignervertreter neu bzw. wieder zu besetzen.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 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 Austerhmühle*	Mitglied seit 1. April 2022
Christian Baier	Mitglied seit 31. Mai 2022
Andreas Barczewski*	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
Coline McConville	Mitglied seit 11. Dezember 2014
Anette Stempel*	Mitglied seit 2. Januar 2009
Joan Trián 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 2023

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 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 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. €

NOMINIERUNGSAUSSCHUSS

- Keine

TRANSAKTIONSAUSSCHÜSSE

- Keine

(3) Sitzungsgelder

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

(4) Maximalvergütung

Da 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 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

157 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 2023

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 2023 „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 verdienten 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 2023 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommen. So enthält die gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats die Festvergütung, die für das Geschäftsjahr 2023 verdient wurde, jedoch satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommt. Die Sitzungsgelder hingegen werden in der Regel unmittelbar nach den jeweiligen Sitzungen ausgezahlt, sodass die Sitzungsgelder für die Aufsichtsratssitzungen 2023 auch bereits im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gekommen sind.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats insgesamt

Tsd. €	2023	2022
Festvergütung	2.070,0	1.980,9
Festvergütung für Ausschusstätigkeit	672,0	906,3
Sitzungsgelder	292,0	245,0
Gesamtvergütung für Tätigkeiten im Aufsichtsrat der TUI AG	3.034,0	3.132,2
Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern	47,7	50,7
Gesamt	3.081,7	3.182,9

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von 41,9 Tsd. € (Vorjahr 72,5 Tsd. €). Die Bezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 beliefen sich demnach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz auf 3.123,6 Tsd. € (Vorjahr 3.255,4 Tsd. €).

I.2 „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG IM GESCHÄFTSJAHR 2023

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 2023 „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 verdienten 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 2023 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommen.



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER
LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

157 Vergütungsbericht

KONZERNABSCHLUSS
UND -ANHANG

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats (individuell) im Geschäftsjahr 2023

	Festvergütung		Festvergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgelder		Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern		Gesamt
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	
Dr. Dieter Zetsche (Vorsitzender)	270,0	71,4	84,0	22,2	24,0	6,3			378,0
Frank Jakobi (stellvertretender Vorsitzender)	180,0	62,5	84,0	29,2	24,0	8,3			288,0
Ingrid-Helen Arnold	90,0	90,9		0,0	9,0	9,1			99,0
Sonja Austermühle	90,0	80,5		0,0	9,0	8,1	12,8	11,4	111,8
Christian Baier	90,0	61,2	42,0	28,6	15,0	10,2			147,0
Andreas Barczewski	90,0	75,0		0,0	10,0	8,3	20,0	16,7	120,0
Peter Bremme	90,0	60,8	42,0	28,4	16,0	10,8			148,0
Dr. Jutta Dönges	90,0	46,2	84,0	43,1	21,0	10,8			195,0
Prof. Dr. Edgar Ernst	90,0	31,8	168,0	59,4	25,0	8,8			283,0
Wolfgang Flintermann	90,0	90,0		0,0	10,0	10,0			100,0
María Garaña Corces	90,0	90,9		0,0	9,0	9,1			99,0
Stefan Heinemann	90,0	60,0	42,0	28,0	18,0	12,0			150,0
Janina Kugel	90,0	90,0		0,0	10,0	10,0			100,0
Coline McConville	90,0	90,0		0,0	10,0	10,0			100,0
Helena Murano	90,0	90,0		0,0	10,0	10,0			100,0
Mark Muratovic	90,0	54,6	42,0	25,5	18,0	10,9	14,9	9,0	164,9
Anette Stempel	90,0	60,8	42,0	28,4	16,0	10,8			148,0
Joan Trián Riu	90,0	90,0		0,0	10,0	10,0			100,0
Tanja Viehl	90,0	90,0		0,0	10,0	10,0			100,0
Stefan Weinhofer	90,0	60,0	42,0	28,0	18,0	12,0			150,0
Gesamt	2.070,0	67,2	672,0	21,8	292,0	9,5	47,7	1,5	3.081,7



INHALT

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht/Erklärung zur
Unternehmensführung

157 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 2023 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 %)	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021 ⁶	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018
Aufsichtsratsvergütung¹					
Dr. Dieter Zetsche	-18	2	17	71	268
Frank Jakobi	-13	-3	18	0	-6
Ingrid-Helen Arnold	2	-5	91		
Sonja Austermühle	84				
Christian Baier	198				
Andreas Barczewski	1	-22	-6	-13	5
Peter Bremme	2	-5	9	-14	1
Dr. Jutta Dönges	-7	111			
Prof. Dr. Edgar Ernst	-13	4	15	-6	17

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

Jährliche Veränderung (in %)	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021 ⁶	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018
Wolfgang Flintermann	3	-8	16	-10	1
María Garaña Corces	2	-6	96		
Angelika Gifford			-47	12	14
Stefan Heinemann	3	12	914		
Dr. Dierk Hirschel			-46	-15	3
Janina Kugel	3	81			
Peter Long			-46	-8	21
Vladimir Lukin		-54	47	279	
Coline McConville	-29	-8	10	-16	3
Alexey Mordashov ²		-96	8	-8	5
Helena Murano	210				
Mark Muratovic	2	92			
Michael Pönipp			-34	-8	2
Carola Schwirn		-62	16	-21	3
Anette Stempel	2	-5	8	-14	0
Joan Trían Riu	3	-8	16	41	
Tanja Viehl	3	78			
Stefan Weinhofer	3	12	44	-10	1
Ertragsentwicklung					
TUI AG ³	3	-177	30	-1.994	-88
TUI Konzern ⁴	139	120	69	-435	-22

Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeit- äquivalentbasis

Mitarbeitende der Gesellschaft ⁵	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021 ⁶	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018
Mitarbeitende der Gesellschaft ⁵	30	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 2023, 2022, 2021 und 2020. Für die Geschäftsjahre 2018 bis 2019 bereinigtes EBITA des TUI Konzerns.

⁵ Aufgrund des verbesserten Unternehmensergebnisses ist in diesem Jahr eine höhere variable Vergütung zur Auszahlung gekommen als im vergangenen Jahr. Zusätzlich sind in diesem Zusammenhang tarifliche Erhöhungen sowie daran angelehnte Erhöhungen für außertarifliche Mitarbeitende von Relevanz.

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 2023

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

115 Aufsichtsrat und Vorstand

119 Corporate Governance-
Bericht / Erklärung zur
Unternehmensführung

[157 Vergütungsbericht](#)

KONZERNABSCHLUSS UND -ANHANG

Abgesehen von den Arbeitsleistungen, die die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihrer Anstellungsverträge erbracht haben, haben die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 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 2022 bis zum 30. September 2023 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 4. Dezember 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Annika Deutsch
Wirtschaftsprüferin

Elmar Meier
Wirtschaftsprüfer