

# CORPORATE GOVERNANCE-BERICHT

## Erklärung zur Unternehmensführung (Teil des Lageberichts)

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

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich auch im Geschäftsjahr 2020 mit Themen der Corporate Governance beschäftigt. Der Vorstand berichtet in diesem Kapitel – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Grundsatz 22 des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 (DCGK) bzw. § 289a HGB sowie gemäß Disclosure and Transparency Rules (DTR) 7.2 bzw. Listing Rule (LR) 9.8.7R über die Corporate Governance im Unternehmen.

### Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

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

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

#### WORTLAUT DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2020

„Vorstand und Aufsichtsrat erklären gemäß § 161 AktG:

Seit Abgabe der letzten jährlichen Entsprechenserklärung im Dezember 2019 wurde und wird den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der jeweils gültigen Fassung mit Ausnahme von Empfehlung C.5 (Aufsichtsratsmandate von Vorstandsmitgliedern in konzernexternen Gesellschaften) und einigen Empfehlungen in Abschnitt G. I. (Vergütung des Vorstands) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 entsprochen.

#### EMPFEHLUNG C.5

Nach der Empfehlung C.5 soll, wer dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen. Der Vorstandsvorsitzende der TUI AG, Herr Friedrich Jousen, übt das Mandat des Aufsichtsratsvorsitzenden bei Sixt SE aus. Herr Jousen hat dieses Mandat im Juni 2017 übernommen. Der Aufsichtsrat der TUI AG ist davon überzeugt, dass die Wahrnehmung dieses Mandates seine Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender nicht beeinträchtigt.

#### EMPFEHLUNGEN G.1 UND G.2

In der seit März 2020 maßgeblichen Fassung des DCGK wurden die Empfehlungen G.1 und G.2 zur Festlegung eines Vergütungssystems im Sinne des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und zur Festlegung einer Ziel-Gesamtvergütung auf Grundlage dieses Vergütungssystems neu aufgenommen. Das ARUG II sieht zur Umsetzung eine Übergangsfrist ab dem 31. Dezember 2020 vor. Demgemäß plant der Aufsichtsrat, die Formulierung des bestehenden Vergütungssystems an das ARUG II anzupassen, das so angepasste Vergütungssystem der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Billigung vorzulegen und auf Basis des angepassten Vergütungssystems die Ziel-Gesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder festzusetzen. Insoweit sind bis dahin Abweichungen von den Empfehlungen G.1 und G.2 zu erklären.

#### EMPFEHLUNGEN ZU VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN (ABSCHNITT G. I.3.)

Im Rahmen der mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds vereinbarten Stabilisierungsmaßnahmen wurden für die TUI AG Beschränkungen der Vergütung für die Vorstandsmitglieder vereinbart. Die Vorstandsmitglieder haben zudem bereits im Rahmen der Beantragung von Staatshilfen auf die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2020 verzichtet. Diese Beschränkungen und der Verzicht können dazu führen, dass den Vorstandsmitgliedern während der Stabilisierungsmaßnahmen variable Vergütungsbestandteile nicht gewährt werden. Insoweit gehen die Empfehlungen G.6 (Anteile der variablen Vergütung aus langfristigen und kurzfristig orientierten Zielen), G.7 (Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Vergütungsbestandteile), G.9 Satz 1 (Festlegung der Höhe der zu gewährenden variablen Vergütungsbestandteile) und G.11 Satz 1 (Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen für variable Vergütungsbestandteile) ins Leere und es wird vorsorglich eine Abweichung von diesen Empfehlungen erklärt.“

Ort der Veröffentlichung:

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

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

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

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

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

So schreibt das für die TUI AG geltende deutsche Aktiengesetz zwingend ein dualistisches System vor (siehe auch unten den Abschnitt Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat auf Seite 110). Dieses dualistische System unterscheidet sich vom monistischen System im Vereinigten Königreich, auf dem der UK CGC beruht. Auch einige Grundsätze zur Zusammensetzung und Arbeitsweise der Organe einer deutschen Aktiengesellschaft unterscheiden sich von denen einer britischen Gesellschaft (zum Beispiel gibt es die Funktion des so genannten Company Secretary nicht). Vorstand und Aufsichtsrat haben daher nachstehend dargelegt, in welchen Bereichen dem UK CGC nicht entsprochen wird, und die Gründe für die Abweichungen erläutert. Überdies haben Vorstand und Aufsichtsrat erklärt, in welchen Bereichen die TUI AG zwar nicht dem Wortlaut des UK CGC entspricht, aber dem Sinn und Zweck der entsprechenden Regelung dennoch gerecht wird.

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

Darüber hinaus sind Informationen, die die Anwendung der Grundsätze und Bestimmungen des UK CGC belegen, im Corporate Governance-Bericht, im Bericht des Aufsichtsrats, im Bericht des Prüfungsausschusses sowie in den jeweiligen Teilen des zusammengefassten Lageberichts zu entnehmen.

### WORTLAUT DER UK CORPORATE GOVERNANCE-ERKLÄRUNG 2020

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

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

Ort der Veröffentlichung:

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

### DIALOG MIT AKTIONÄREN (PROVISION 3)

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

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

#### Dialog mit Aktionären

Datum	Veranstaltung	Teilnehmer
Dezember 2019	GJ 19 – Ergebnispräsentation	FJ, BC
	Roadshow UK	FJ, BC
Januar 2020	Commerzbank German Investment Seminar	BC
	UniCredit/Kepler Cheuvreux German Corporate Conference	BC
Februar 2020	GJ 20, Q1 – Ergebnispräsentation	FJ, BC
	Hauptversammlung 2020	FJ, BC
März 2020	Morgan Stanley Investor Call	BC
Mai 2020	GJ 20, H1 – Ergebnispräsentation	FJ, BC
	Virtuelle Roadshow UK	FJ, BC
	Virtuelle Roadshow Frankfurt am Main	FJ, BC
	Virtuelle Roadshow Zürich	BC
	Virtuelle Roadshow Paris	BC
Juni 2020	Virtuelle dbAccess Berlin Conference	BC
	Barclays Investor Call	BC
August 2020	GJ 20, Q3 – Ergebnispräsentation	FJ, BC
	Virtuelle Commerzbank Sector Conference	BC
September 2020	Virtuelle Berenberg & Goldman Sachs German Corporate Conference	BC
	Virtuelle Bernstein Strategic Decision Conference	FJ, BC
	Morgan Stanley Investoren Call	BC

Legende: Friedrich Jousen (FJ), Birgit Conix (BC)

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

#### **UNABHÄNGIGKEIT DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER (PROVISION 10)**

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

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

Die nach dem UK CGC als nicht unabhängig angesehenen Aufsichtsratsmitglieder sind Herr Alexey Mordashov, Herr Peter Long, Herr Vladimir Lukin und Herr Joan Trían Riu.

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

#### **ANTEILSEIGNER- UND ARBEITNEHMERVERTRETER**

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

Bei der TUI AG ist der Anteilseignervertreter Herr Joan Trían Riu (Riu Hotels, ca. 3,55 % der Stimmrechte) mit einem großen Aktionär verbunden. Herr Alexey Mordashov hat am 21. Juni 2019 mitgeteilt, dass sein Anteil an den Gesamtstimmrechten der TUI AG auf null gesunken ist. Zugleich wurde der Gesellschaft mitgeteilt, dass die entsprechenden ca. 24,89 % der Stimmrechte über die von der KN-Holding LLC kontrollierte Unifirm Ltd. gehalten werden und Herr Mordashov 35 % der Anteile an der Unifirm Ltd. hält. Zudem bestehen Gemeinschaftsunternehmen der TUI AG mit der Riu Hotels S.A. sowie TUI Russia & CIS (wobei letzteres Unternehmen nach Informationen der Gesellschaft mittelbar mit Herrn Mordashov verbunden ist; Näheres dazu auf Seite 97 des Geschäftsberichts). Herr Peter Long war bis zu seiner Wahl in den Aufsichtsrat im Februar 2016 von Dezember 2014 bis Februar 2016 Co-Vorsitzender des Vorstands der TUI AG. Davor war er seit 2007 Mitglied des Vorstands der TUI AG und Chief Executive Officer der TUI Travel PLC. Herr Vladimir

Lukin ist als Special Advisor to the CEO of OOO Severgroup tätig und ist so mit Herrn Mordashov verbunden. Weder Herr Alexey Mordashov noch Herr Peter Long, Herr Vladimir Lukin oder Herr Joan Trían Riu sind daher als unabhängig im Sinn des UK CGC anzusehen.

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

Nach dem UK CGC wären so genannte Directors, die im Konzern angestellt sind oder in den vergangenen fünf Jahren angestellt waren oder die an der betrieblichen Altersvorsorge des Konzerns teilnehmen, grundsätzlich nicht als unabhängig zu erachten. In Großbritannien sind angestellte Directors in der Regel aktuelle oder ehemalige Führungskräfte („Executives“). Im Gegensatz dazu müssen nach deutschem Recht die von den Mitarbeitern gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Arbeitnehmer des Konzerns sein und von den Arbeitnehmern ohne Einflussnahme von Vorstand oder Aufsichtsrat gewählt werden. Zudem darf der Anstellungsvertrag von Arbeitnehmervertretern nur in Ausnahmefällen gekündigt werden.

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

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

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

Da im Lichte des UK CGC ausschließlich die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat betrachtet werden, ist mit fünf unabhängigen Mitgliedern (ohne den Vorsitzenden des Aufsichtsrats) mehr als die Hälfte der Mitglieder als unabhängig zu erachten.

#### **BESTIMMUNG EINES SENIOR INDEPENDENT DIRECTOR (PROVISION 12)**

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

Auch außerhalb der Hauptversammlung können sich Aktionäre an den Vorstand, insbesondere an den Vorsitzenden des Vorstands oder den Finanzvorstand, sowie zu aufsichtsratsspezifischen Themen an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder einen seiner Stellvertreter wenden. Herr Peter Long, der vor dem Zusammenschluss Chief Executive Officer der TUI Travel PLC war, wurde im Februar 2018 zum weiteren stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats der TUI AG neben Herrn Frank Jakobi gewählt. Herr Frank Jakobi als Vertreter der Arbeitnehmer ist gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz erster stellvertretender Vorsitzender.

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

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

#### **BERATUNG UND DIENSTE DES COMPANY SECRETARY (PROVISION 16)**

In deutschen Unternehmen gibt es die Funktion des Company Secretary nicht. Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats erhalten aber vom Board Office der TUI AG Beratung in allen Governance-Angelegenheiten oder andere benötigte Dienstleistungen. Das Board Office fungiert dabei als Schnittstelle für Unternehmensangelegenheiten von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern und stellt sicher, dass Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen (das heißt Vorbereitung von Tagesordnungen, Protokollierung der Sitzungen und Sicherstellung der Beachtung der jeweils einschlägigen deutschen und britischen Rechtsvorschriften und Empfehlungen zur Corporate Governance) regelkonform ablaufen. Das Board Office unterstützt ferner den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den Vorsitzenden des Vorstands, den Finanzvorstand und die Vorsitzenden des Prüfungs- und des Strategieausschusses. Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder können zudem über den Group Director Legal, Compliance & Board Office und das Board Office rechtlichen Rat einholen. Der Aufsichtsrat kann sich darüber hinaus mit Fragen zu sämtlichen Angelegenheiten direkt an den Vorstand wenden. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher der Ansicht, dass die TUI AG dem Sinn und Zweck des UK CGC gerecht wird.

#### **NOMINIERUNGSAUSSCHUSS – ZUSAMMENSETZUNG UND AUFGABEN (PROVISION 17)**

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

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

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

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

Weder nach deutschem Recht noch nach Deutschem Corporate Governance Kodex ist es erforderlich, dass die Mehrheit der Mitglieder des Nominierungsausschusses unabhängig ist. Eines der nunmehr drei Mitglieder des Nominierungsausschusses ist mit dem Großaktionär verbunden (Herr Alexey Mordashov) und daher nicht unabhängig im Sinn des UK CGC. Herr Peter Long war bis zu seiner Wahl in den Aufsichtsrat im Februar 2016 von Dezember 2014 bis Februar 2016 Co-Vorsitzender des Vorstands der TUI AG. Angesichts dessen ist nur Dr. Dieter Zetsche im Sinne des UK CGC unabhängig. Die TUI AG erfüllt daher nicht die Anforderung des UK CGC, wonach die Mehrheit der Mitglieder des Nominierungsausschusses unabhängig sein soll. Die TUI AG ist aber der Ansicht, dass die aktuelle Besetzung des Nominierungsausschusses eine zuverlässige und auf Erfahrung basierende Vorauswahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseignerseite sicherstellt und gleichzeitig eine überschaubare Größe darstellt.

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

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

Das Ende der Besteldauer von Mitgliedern des Aufsichtsrats ist der Tabelle „Aufsichtsrat und Vorstand“ ab Seite 102 zu entnehmen. Aktuelle Lebensläufe aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind unter [www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance](http://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance) veröffentlicht.

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

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

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

Eine externe Bewertung, die die Arbeit des Vorsitzenden des Aufsichtsrats einschließt, wird mit Hilfe individueller Interviews und anonymisierter Rückmeldungen vorgenommen. Vorstandsmitglieder können sich am externen Bewertungsverfahren des Aufsichtsrats beteiligen. Die Gesamtergebnisse werden im Aufsichtsratsplenum vorgestellt und es werden gegebenenfalls zweckmäßige Maßnahmen vorgeschlagen und erörtert. Die letzte externe Prüfung des Aufsichtsrats wurde im Jahr 2015 von Board Consultants International durchgeführt. Board Consultants International hat keine sonstigen Verbindungen zur TUI AG. Aufgrund des bevorstehenden Wechsels im Vorsitz des Aufsichtsrats wurde Ende 2018 eine interne Effizienzprüfung durchgeführt, wobei diese durch einen Notar der GÖHMANN Rechtsanwälte und Notare zur Wahrung der

Anonymität begleitet wurde. Zuletzt hat sich der Aufsichtsrat unter dem Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. Dieter Zetsche in seiner Sitzung am 12. September 2019 mit den aus dem Ergebnis der Effizienzprüfung abgeleiteten Maßnahmen befasst. Für 2019 war aufgrund des Wechsels im Vorsitz des Aufsichtsrats keine Effizienzprüfung vorgesehen. Vielmehr hat sich der Aufsichtsrat auf die Umsetzung der aus der Effizienzprüfung abgeleiteten Maßnahmen konzentriert. Der Aufsichtsrat hat darüber beraten und beschlossen im Jahr 2020 das Thema externe Effizienzprüfung erneut aufzugreifen, nachdem eine angemessene Anzahl von Sitzungen unter dem Vorsitz von Dr. Dieter Zetsche durchgeführt wurde. Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde die Effizienzprüfung (derzeit nach DCGK Selbstbeurteilung) intern Ende September 2020 durchgeführt. Es ist vorgesehen, dass sich der Aufsichtsrat im Dezember 2020 mit den Ergebnissen und etwaigen daraus abzuleitenden Maßnahmen befassen wird.

#### **ABSCHNITT ÜBER DEN NOMINIERUNGS-AUSSCHUSS IM GESCHÄFTSBERICHT (PROVISION 23)**

Zu den Tätigkeiten des Nominierungsausschusses siehe Seite 11, die Teil des Schreibens des Vorsitzenden des Aufsichtsrats an die Aktionäre ist. Die Vorgehensweise bei der Nachfolgeplanung ist auf der Seite 113 dargestellt. Die Politik zu Diversity und Inklusion ist Seite 86 und 112 zu entnehmen. Zur Bewertung der Leistung des Boards siehe oben.

#### **ZUSAMMENSETZUNG DES PRÜFUNGS-AUSSCHUSSES (PROVISION 24)**

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

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

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

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

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

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

Sämtliche Details der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Vergütungsbericht ab Seite 117 zu entnehmen.

#### **KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR EXECUTIVE DIRECTORS (PROVISION 39)**

Mitglieder des Vorstands werden entsprechend der üblichen Praxis in Deutschland grundsätzlich für drei bis fünf Jahre bestellt. Die Bestellungen der entsprechenden Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2020 um drei Jahre verlängert. Das entspricht zwar noch nicht ganz der UK CGC-Empfehlung, der zufolge Kündigungsfristen oder Vertragslaufzeiten ein Jahr oder weniger betragen sollen. Die Dienstverträge enthalten jedoch Höchstgrenzen für die im Falle des Ausscheidens zu zahlenden Beträge.

[→ Anmerkungen im Vergütungsbericht ab Seite 117.](#)

### **Weitere Informationen zur Corporate Governance**

#### **ARBEITSWEISE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT**

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

Der Vorstand der TUI AG bestand zum Bilanzstichtag 30. September 2020 aus sechs Mitgliedern. Er führt die Geschäfte der Gesellschaft in eigener Verantwortung im Interesse des Unternehmens. Die Arbeit des Vorstands erfolgt auf Grundlage einer vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung. Die Zuständigkeitsbereiche des Vorstands sind in einer gesonderten Übersicht angegeben.

[→ Zu den Ressorts siehe die Tabellen „Aufsichtsrat und Vorstand“ ab Seite 102.](#)

Der Aufsichtsrat bestand zum Bilanzstichtag 30. September 2020 nach Gesetz und Satzung aus 20 Mitgliedern. In seiner Funktion als Kontrollorgan hat der Aufsichtsrat den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020 entsprechend den ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben kontinuierlich beraten und überwacht. Der Aufsichtsrat ist in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Für bedeutende Geschäftsvorgänge – wie die Festlegung der Jahresplanung, größere Akquisitionen und Desinvestitionen – beinhaltet die Geschäftsordnung für den Vorstand Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Für ihre Arbeit haben sich der Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss eine Geschäftsordnung gegeben. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist auf der Website des Unternehmens verfügbar.

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

Die TUI AG hat für alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit einem angemessenen Selbstbehalt abgeschlossen. Der Selbstbehalt beträgt 10% des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

#### **ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS**

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

Der Aufsichtsrat war im Geschäftsjahr 2020 so zusammengesetzt, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrung verfügten. Als Ziele für seine Zusammensetzung hat sich der Aufsichtsrat u. a. umfassende Branchenkenntnisse, eine Mindestanzahl von fünf unabhängigen Mitgliedern auf Anteilseignerseite, mindestens fünf Mitglieder mit internationaler Erfahrung sowie Vielfalt (Diversity) gesetzt (siehe auch die Diversitätskonzepte für Aufsichtsrat und Vorstand ab Seite 112 dieses Berichts).

Zwölf Mitglieder des Aufsichtsrats verfügten über große internationale Erfahrung. Aufgrund der unterschiedlichen Werdegänge der Mitglieder war die Zusammensetzung des Aufsichtsrats insgesamt durch eine große Vielfalt von relevanten Erfahrungen, Fähigkeiten und Branchenkenntnissen geprägt. Dem Aufsichtsrat gehörten auf Anteilseignerseite keine Mitglieder an, die in einer geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft, zu deren Vorstand oder Dritten standen, sodass in dieser Hinsicht keine wesentlichen Interessenkonflikte bestanden. Sieben Vertreter der Anteilseigner (einschließlich des Vorsitzenden, welcher nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex bei der Zählung berücksichtigt werden kann) waren unabhängig. Die sieben von der Gesellschaft, von deren Vorstand und von einem kontrollierenden Aktionär unabhängigen Mitglieder waren Frau Ingrid-Helen Arnold, Prof. Dr. Edgar Ernst, Frau María Garaña Corces, Frau Angelika Gifford, Herr Peter Long, Frau Coline McConville und Dr. Dieter Zetsche.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr und erhalten dabei Unterstützung durch das Unternehmen. Das Unternehmen informiert regelmäßig die Mitglieder über aktuelle Gesetzesänderungen sowie über relevante Themen des Unternehmens und zur Corporate Governance. Neue Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten im Rahmen des Onboarding-Programms zudem die Gelegenheit, eingehend in wesentliche Themen des Aufsichtsrats eingeführt zu werden.

#### **INTERESSENKONFLIKTE**

Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse der TUI AG verpflichtet. Darüber hinaus unterliegen Vorstandsmitglieder während ihrer Tätigkeit einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020 trat kein Interessenkonflikt auf, der dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. Vorstands offenzulegen war. Kein Mitglied von Aufsichtsrat oder Vorstand hat Organfunktionen bei Wettbewerbern oder Beraterverträge mit diesen.

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

Dem Aufsichtsrat gehörten zum Bilanzstichtag mindesten 30% weibliche und mindestens 30% männliche Mitglieder an, sodass die Anforderungen gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG erfüllt waren. Sowohl die Seite der Anteilseignervertreter als auch die der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat für die im Jahr 2020 einzuleitende Wahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern, die zur ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 bestellt werden, gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Gesamterfüllung gemäß § 96 Abs. 2 Satz 2 AktG widersprochen.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 111 Abs. 5 AktG beschlossen, dass bis zum 31. Oktober 2020 eine Frau Mitglied des Vorstands sein soll. Dieses Ziel war im Berichtszeitraum mit der Zugehörigkeit von Dr. Elke Eller zum Vorstand erreicht und mit der Bestellung von Frau Birgit Conix zum Vorstand seit dem 15. Juli 2018 übererfüllt. Mit Beschluss vom 15. September 2020 hat der Aufsichtsrat die Zielgröße von einer Frau im Vorstand bis zum 30. September 2023 verlängert.

Der Vorstand seinerseits hat gemäß § 76 Abs. 4 AktG beschlossen, dass der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 20% und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 30% betragen soll. Beide Zielgrößen sollten zum 30. September 2020 erreicht werden. Die TUI AG hat deshalb in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen implementiert, die darauf ausgerichtet sind, den Frauenanteil langfristig und nachhaltig zu steigern. Dazu gehörten u. a. die Frauenförderung in Talentprogrammen und die gezielte Ansprache im Stellenbesetzungsprozess. Zudem soll im Besetzungsprozess für Positionen im Senior Leadership-Team immer mindestens eine Frau auf der Shortlist sein. Trotz aller getroffenen Maßnahmen stehen die Eignung und Qualifikation der Kandidaten bei der Besetzung offener Positionen im Vordergrund. Durch diese Maßnahmen konnte in der TUI AG der Frauenanteil zum 30. September 2020 von 24% auf 25% auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gesteigert und damit das Ziel von 20% übertroffen werden. Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands beläuft sich der Frauenanteil auf 22%, somit wurde die Zielgröße von 30% unterschritten. Der Vorstand hat im September 2020 erneut Zielgrößen für den Frauenanteil festgelegt. Bis zum Stichtag am 30. September 2023 soll der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 25% und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 30% betragen.

#### **AKTIONÄRE UND HAUPTVERSAMMLUNG**

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

Jeder Aktionär, der sich rechtzeitig anmeldet, ist zur Teilnahme an der Hauptversammlung berechtigt. Aktionäre, die nicht persönlich teilnehmen können, haben die Möglichkeit, ihr Stimmrecht durch ein Kreditinstitut, eine Aktionärsvereinigung, die von der TUI AG eingesetzten weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter oder einen sonstigen Bevollmächtigten ihrer Wahl ausüben zu lassen. Den Aktionären ist es außerdem möglich, ihre Stimme im Vorfeld der Hauptversammlung per Internet an die Stimmrechtsvertreter der TUI AG abzugeben. Zudem können sich die Aktionäre für den elektronischen Versand der Hauptversammlungsunterlagen registrieren lassen.

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

#### **RISIKOMANAGEMENT**

Der verantwortungsbewusste Umgang mit geschäftlichen Risiken gehört zu den Grundsätzen guter Corporate Governance. Dem Vorstand der TUI AG und dem Management im TUI Konzern stehen umfassende konzernübergreifende und unternehmensspezifische Berichts- und Kontrollsysteme zur Verfügung, die die Erfassung, Bewertung und Steuerung dieser Risiken ermöglichen. Die Systeme werden kontinuierlich weiterentwickelt, den sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst und von den Abschlussprüfern überprüft. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über bestehende Risiken und deren Entwicklung. Der Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses einschließlich der Berichterstattung, der Wirksamkeit des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems, der Compliance sowie der Abschlussprüfung.

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

→ [Risikobericht: Siehe Seite 33.](#)

#### **TRANSPARENZ**

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

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

#### **AKTIEN UND AKTIENGESCHÄFTE DER ORGANMITGLIEDER**

Meldepflichtige Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte von Aktien der TUI AG oder von sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten meldepflichtiger Personen (Directors' Dealings bzw. Managers' Transactions) sind der TUI AG im Geschäftsjahr 2020 von Herrn Friedrich Jousen bekanntgemacht worden. Einzelheiten können der Website des Unternehmens entnommen werden.

Für Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte der Organmitglieder findet – neben entsprechenden gesetzlichen Vorschriften – das von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossene Group Manual Share Dealings by Restricted

Persons Anwendung. Dieses sieht vor allem eine Freigabepflicht für Transaktionen mit Finanzinstrumenten der TUI AG von Mitgliedern des Vorstands, des Aufsichtsrats oder des Group Executive Committee sowie von Personen auf der Insiderliste vor.

#### **RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG**

Die TUI AG stellt ihren Konzernabschluss sowie die Konzernzwischenabschlüsse nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) auf, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der gesetzlich vorgeschriebene und für die Dividendenzahlung maßgebliche Jahresabschluss der TUI AG wird gemäß deutschem Handelsrecht (HGB) erstellt. Der Konzernabschluss wird vom Vorstand aufgestellt, vom Abschlussprüfer testiert und vom Aufsichtsrat gebilligt. Der Zwischenbericht wird vor der Veröffentlichung vom Prüfungsausschuss mit dem Vorstand erörtert. Der Konzern- sowie der Jahresabschluss der TUI AG wurden von dem durch die Hauptversammlung 2020 gewählten Abschlussprüfer Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover, geprüft. Die Prüfungen erfolgten nach deutschen Prüfungsvorschriften und unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer festgelegten Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung; ergänzend wurden die International Standards on Auditing beachtet. Die Prüfungen umfassten auch das Risikofrüherkennungssystem. Darüber hinaus wurde ein Review gemäß Listing Rule 9.8.10 R (1) und (2) durchgeführt.

→ [Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers: Siehe Seite 250.](#)

Der Konzernabschluss sowie -lagebericht zum 30. September 2020 wurden einer Prüfung unterzogen. Mit dem Abschlussprüfer wurde vertraglich vereinbart, dass er den Aufsichtsrat bzw. den Prüfungsausschuss umgehend über auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe sowie über wesentliche Feststellungen und Vorkommnisse während der Prüfung unterrichtet. Zusätzlich wurde mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass er den Aufsichtsrat bzw. den Prüfungsausschuss informiert und im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum DCGK ergeben. Hierzu gab es im Rahmen der Prüfungen für das Geschäftsjahr 2020 jeweils keinen Anlass.

#### **Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

##### **DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS**

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

(a) Alter:

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enden in der Regel mit Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (zurzeit 67. Lebensjahr);

(b) Geschlecht:

Dem Vorstand soll eine Frau angehören;

(c) Bildungs- / Berufshintergrund:

Die Notwendigkeit verschiedener Bildungs- und Berufshintergründe ergibt sich bereits aus der Pflicht zu ordnungsmäßiger Geschäftsführung nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung. Darüber hinaus soll

der Vorstand insgesamt bzw. durch seine einzelnen Mitglieder u. a. über folgende wesentliche Hintergründe verfügen:

- möglichst auch im Ausland erworbene Managementenerfahrung und interkulturelle Kompetenz zur erfolgreichen Führung und Motivation globaler Teams;
- fundierte Praxiserfahrungen im Stakeholder-Dialog (Führungskräfte und Mitarbeiter sowie deren Gremien, Aktionäre, Öffentlichkeit);
- Erfahrung im IT-Management und Verständnis in Bezug auf die Digitalisierung vertikal integrierter Wertschöpfungsketten;
- profunde Erfahrungen in wertgetriebener, KPI-basierter Strategieentwicklung und -umsetzung sowie der Unternehmenssteuerung;
- profunde Kenntnisse der Zusammenhänge und Anforderungen des Kapitalmarkts (Shareholder-Management);
- Kenntnisse der Rechnungslegung und des Finanzmanagements (Controlling, Finanzierung);
- tiefes Verständnis von und Erfahrungen im Changemanagement.

#### MIT DEM DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS VERFOLGTE ZIELE

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

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

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

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

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

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

#### IM GESCHÄFTSJAHRE 2020 ERREICHTE ERGEBNISSE

Mit Wirkung zum 15. Juli 2018 wurde Frau Birgit Conix als zweite Frau zum Mitglied des Vorstands bestellt. Damit ist das vom Aufsichtsrat festgelegte Ziel, dass dem Vorstand mindestens eine Frau angehören soll, im Berichtszeitraum übererfüllt. Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Frau Birgit Conix aus dem Vorstand mit Wirkung zum 31. Dezember 2020 übernimmt Herr Sebastian Ebel ab 1. Januar 2021 das Finanzressort. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat Herrn Peter Krueger mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Weiterhin ist durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats die Bestellung von Herrn David Burling um drei weitere Jahre verlängert worden (siehe Übersicht Vorstand auf Seite 104). Nach Auffassung des Aufsichtsrats tragen Herr Ebel, Herr Burling und Herr Krueger u. a. durch ihre beruflichen Werdegänge, ihre vielfältige internationale Erfahrung und ihren jeweiligen Berufshintergrund zur Diversität im Vorstand bei. Nähere Informationen zu diesen und allen anderen Mitgliedern des Vorstands können den Lebensläufen auf der Website des Unternehmens und der Kommunikation anlässlich der Entscheidungen des Aufsichtsrats entnommen werden.

#### DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

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



#### MIT DEM DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS VERFOLGTE ZIELE

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

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

#### ART UND WEISE DER UMSETZUNG DES DIVERSITÄTSKONZEPTS FÜR DEN AUFSICHTSRAT

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

#### IM GESCHÄFTSJAHR 2020 ERREICHTE ERGEBNISSE

Im Geschäftsjahr 2020 haben sich keine Veränderungen im bestehenden Diversitätskonzept ergeben. Entsprechend der seinerzeitigen Empfehlung in Ziffer 5.4.1 Satz 2 DCGK (Fassung vom 7. Februar 2017) hat sich der Aufsichtsrat durch seinen Beschluss vom 14. September 2017 ein Kompetenzprofil für die Zusammensetzung des Gesamtgremiums gegeben.

Dr. Dieter Zetsche hat seit seiner Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung 2018 aufgrund seiner umfangreichen Managementenerfahrung aus der Führung eines weltweit agierenden Großkonzerns und seiner umfangreichen internationalen Erfahrung einen sehr wertvollen Beitrag zur Diversität im Gremium geleistet. Seine Kenntnisse und Fähigkeiten bringt er nunmehr als Vorsitzender des Aufsichtsrats ein. Mit der Wahl von Frau Ingrid-Helen Arnold und Frau Maria Garaña Corces zu Mitgliedern des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung im Februar 2020 wurde der Aufsichtsrat um umfangreiche Erfahrungen im Hinblick auf die Entwicklung digitaler Lösungen und die strukturelle Neuaufstellung eines Unternehmens bereichert, die für uns vor dem Hintergrund der Markets and Domain Transformation von großem Wert sind. Aus Sicht des Aufsichtsrats besteht aktuell kein weiteres Handlungserfordernis in Bezug auf Diversität. So sind auf Anteilseignerseite vier von zehn Aufsichtsräten Frauen und auch bei der Gesamtbetrachtung des Gremiums entspricht der Frauenanteil mit 30 % der gesetzlich geforderten Quote. Mit sechs vertretenen Nationalitäten darf der Aufsichtsrat zudem als international besetzt gelten. Den auf der Website veröffentlichten und jährlich aktualisierten Lebensläufen seiner Mitglieder kann zudem die Vielfalt der Berufs- und Bildungshintergründe der einzelnen Mitglieder des Gremiums entnommen werden.

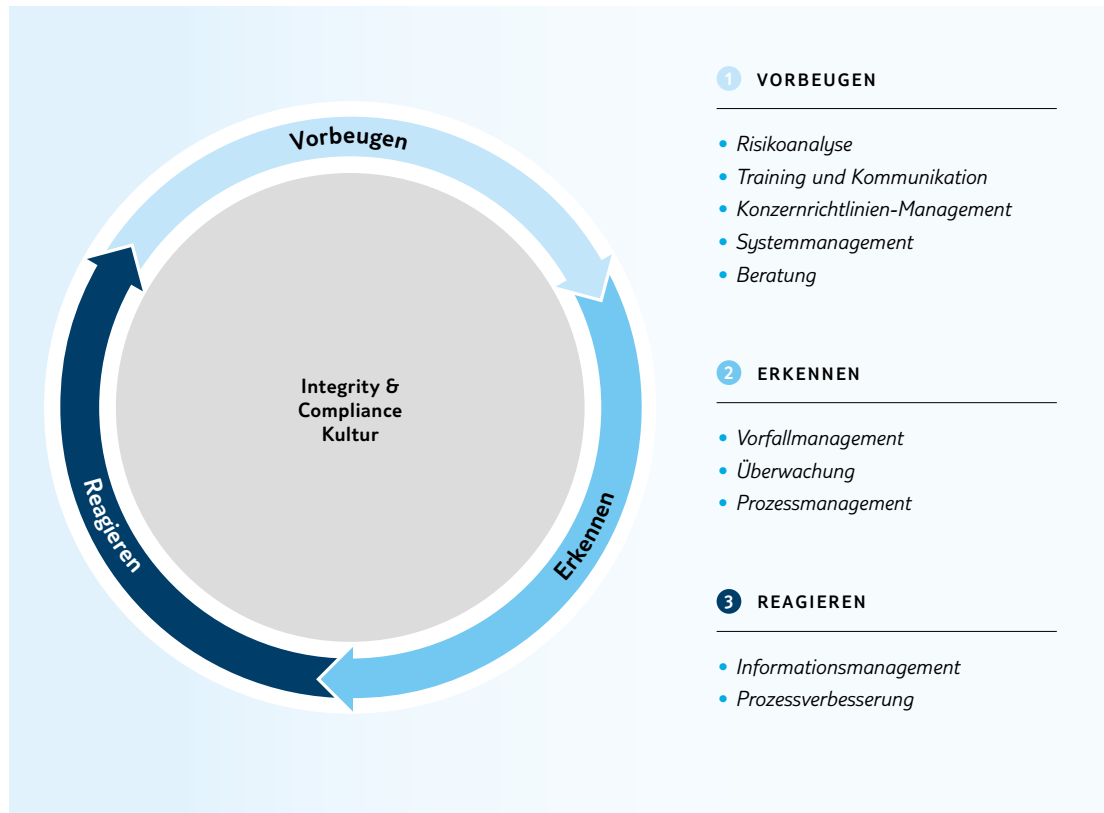
## Integrity & Compliance

### Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Bei der Durchführung unserer geschäftlichen Aktivitäten müssen wir eine Vielzahl nationaler und internationaler Gesetze, Vorschriften sowie interne Richtlinien beachten. Unser Compliance Management-System unterstützt uns dabei, diese Vorgaben einzuhalten. Es soll außerdem Fehlverhalten vorbeugen, Haftungsrisiken für das Unternehmen, seine gesetzlichen Vertreter, Führungskräfte und Mitarbeiter beherrschbar machen und damit gleichzeitig den guten Ruf des Unternehmens schützen. Es ist elementarer Baustein unseres Bekenntnisses zu unternehmerischem, ökologischem und sozialem Handeln sowie Wirtschaften und unverzichtbares Element sowohl der Unternehmenskultur als auch unserer Corporate Governance-Aktivitäten.

Im zweiten Halbjahr waren auch die Integrity & Compliance-Aktivitäten von der COVID-19-Krise betroffen. Aus betrieblichen Gründen wurden einige Maßnahmen wie beispielsweise Trainings, Umfragen und Kommunikation nur im reduzierten Umfang oder mit zeitlicher Verzögerung durchgeführt. Allerdings war die Arbeitsfähigkeit der Integrity & Compliance-Organisation jederzeit gewährleistet.

## TUI Compliance Management-System



### COMPLIANCE MANAGEMENT-SYSTEM

Das Compliance Management-System der TUI Group ist risikobasiert. Es beruht auf der Systematik Vorbeugen, Erkennen und Reagieren, die sich wiederum aus einer Vielzahl unternehmensinterner Maßnahmen und Prozesse zusammensetzt.

Im Fokus stehen dabei die Teilrechtsbereiche Korruptionsbekämpfung, Fairer Wettbewerb, Datenschutz sowie Handelssanktionen. Unser Compliance Management-System definiert hierfür den Aufbau- und Regelbetrieb wie auch die Dokumentation der Rollen, Verantwortlichkeiten und Prozesse in diesen Bereichen.

Das Compliance Management-System gilt für die TUI AG sowie alle in- und ausländischen Gesellschaften, an denen die TUI AG direkt oder indirekt Mehrheitsbeteiligungen hält, sowie sonstige Unternehmensbeteiligungen, sofern und soweit die Unternehmenssteuerung direkt oder indirekt bei der TUI AG liegt (so genannte „Geführte Konzerngesellschaften“). Unternehmensbeteiligungen, bei denen die Unternehmens-

steuerung nicht der TUI AG obliegt (so genannte „Nicht Geführte Konzerngesellschaften“), wird die Umsetzung des Compliance Management-Systems empfohlen. Das Compliance Management-System entspricht in seiner Konzeption dem Prüfstandard PS 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer.

### INTEGRITY & COMPLIANCE-ORGANISATION

Unsere Compliance-Organisation unterstützt die Verantwortlichen darin, die Werte und Regularien in die Konzernstruktur hinein zu vermitteln und dort zu verankern. Sie sorgt dafür, dass die Compliance-Anforderungen konzernweit in den verschiedenen Ländern und Kulturkreisen umgesetzt werden. In den dezentralen Einheiten der TUI Group gibt es Ansprechpartner (Head Compliance Officers), die die Vorgaben des Integrity & Compliance-Teams umsetzen und unterstützen. Unter der Führung des Chief Compliance Officer nimmt das Integrity & Compliance-Team mit den dezentralen Compliance-Beauftragten auf verschiedenen Managementebenen folgende Aufgaben wahr:

- Sensibilisierung für das Thema Integrity & Compliance und die zugeordneten Fachthemen
- Implementierung der Ziele des Integrity Passport – des TUI Verhaltenskodex – sowie des Compliance-Regelwerks
- Durchführung von Schulungen
- Beratung von Führungskräften und Mitarbeitern
- Sicherstellung des erforderlichen Informationsaustauschs
- Monitoring von nationalen und internationalen Gesetzesinitiativen
- regelmäßige, vierteljährliche Berichterstattung an das Group Executive Committee, jährlich an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats

Im Mai 2020 wurden die Aufgaben des bisherigen Compliance-Ausschusses, der sich unter dem Vorsitz des Chief Financial Officer aus der Arbeitsdirektorin, dem Chief Compliance Officer, den Bereichsleitern Group External Affairs & Communications, Group Audit sowie Vertretern des Konzernbetriebsrats und des TUI Europa Forums zusammensetzte, auf einen neuen Compliance-Ausschuss des Konzernbetriebsrats übertragen. Der Grund dafür war, dass der überwiegende Teil der Themen des Compliance-Ausschusses der Mitbestimmung unterliegt und so effizienter behandelt und entschieden werden kann. Ständige Mitglieder des Compliance-Ausschusses des Konzernbetriebsrats sind Vertreter des Konzernbetriebsrats, der Director Integrity & Compliance sowie bei Bedarf weitere Arbeitgebervertreter. Ein Vertreter des TUI Europa Forums ist ständiger Gast der Arbeitsgruppe.

### INTEGRITY & COMPLIANCE-KULTUR

Die Integrity & Compliance-Kultur beeinflusst das Verhalten der Mitarbeiter und deren Standpunkt zur Einhaltung der anwendbaren Regeln. Sie ist damit Grundlage für die Wirksamkeit des Compliance Management-Systems. Unsere Kultur ist geprägt durch die Grundeinstellung und Verhaltensweise des Managements sowie durch die Rolle des Aufsichtsorgans, also durch den so genannten „Tone from the Top“. Sie findet ihren Ausdruck unter anderem in dem Unternehmenswert „Trusted“, der an die persönliche Verantwortung der Mitarbeiter und die Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit im Umgang mit Kunden, Stakeholdern und Mitarbeitern appelliert.

#### **INTEGRITY PASSPORT – DER TUI VERHALTENSKODEX**

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

#### **LIEFERANTENKODEX**

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

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

#### **INTEGRITY & COMPLIANCE-RICHTLINIEN-MANAGEMENT**

Die im Integrity Passport festgelegten Prinzipien werden zusätzlich durch unterschiedliche Richtlinien, Statements und Handbücher in Übereinstimmung mit den rechtlichen Anforderungen umgesetzt. Hierzu trägt unser konzernweites Richtlinienmanagement bei, das die Vorgaben für gruppenweite Richtlinien erarbeitet und die Einbindung der jeweiligen internen Stakeholder-Gruppen, wie zum Beispiel anderer Fachabteilungen und des Betriebsrats, koordiniert. Die TUI Group strebt dadurch ein möglichst vollständiges und verständliches Richtlinienset an, das zugleich keine Überregulierung darstellt. Die Compliance-Richtlinien der TUI Group befassen sich unter anderem mit dem angemessenen Umgang mit Geschenken und Einladungen, Datenschutz, fairem Wettbewerb und der Einhaltung von Handelssanktionen.

#### **INTEGRITY & COMPLIANCE-RISIKOANALYSE**

Für die Themen Schutz des freien und fairen Wettbewerbs, Korruptionsprävention sowie Datenschutz und den Umgang mit Handelssanktionen wird grundsätzlich jährlich eine Risikoanalyse erstellt, wobei die Risiken nach den Kriterien von Eintrittswahrscheinlichkeit und möglicher Schadenshöhe (einschließlich Reputationschäden) bewertet werden. Aus den Ergebnissen der Identifizierung der Compliance-Risiken werden entsprechende risikominimierende Maßnahmen abgeleitet. In diesem Geschäftsjahr lag der Fokus auf der Verbesserung bereits implementierter Kontrollen und Maßnahmen.

Auch die jährliche Befragung von gesetzlichen Vertretern, Führungskräften und Mitarbeitern der TUI Group zur Erkennung möglicher Interessenkonflikte ist Teil der Risikoanalyse und -vorsorge.

Die im zurückliegenden Geschäftsjahr in Großbritannien durchgeführte Befragung wurde von 98 % der Adressaten beantwortet. Die Auswertung ergab, dass bei 9 % der Befragten potenzielle Interessenkonflikte vorlagen, die weitere Untersuchungen erforderlich machten. Diese Interessenkonflikte wurden in der Folge abgestellt, genehmigt oder überwacht, wodurch die erforderliche Transparenz hergestellt wurde.

#### **DATENSCHUTZ**

Das Thema Datenschutz bleibt für die TUI Group weiterhin wichtig. Im Geschäftsjahr 2019 wurden Kennzahlen eingeführt, anhand derer die Einhaltung von Datenschutzregelungen gemessen werden kann. Gemessen werden die Einhaltung der gesetzlichen Frist zur Beantwortung von Datenauskunftsanfragen (2020: 99,9%; 2019: 97%) und die Frage, wie viele Datenschutzbeschwerden berechtigt sind (2020: 57%; 2019: 21 %). Diese Kennzahlen werden quartalsweise an das Group Executive Committee berichtet.

#### **INTEGRITY & COMPLIANCE-SCHULUNGEN**

Schulungen sind ein Schlüsselement des auf die Prävention von Fehlverhalten ausgerichteten Compliance Management-Systems und elementar für die Integrity & Compliance-Kultur in der TUI Group. Auf der Grundlage eines abgestuften Trainingskonzepts für Führungskräfte und Mitarbeiter wurden unternehmensweit Präsenz- und Online-Trainings durchgeführt. Für alle Mitarbeiter und Führungskräfte sind dabei zwei Online-Trainings verpflichtend: zum einen das Training zum Integrity Passport, in dem das Thema Integrität und die zugrunde liegenden Unternehmenswerte erläutert werden, zum anderen das Online-Training zum Thema Datenschutz, das ein Grundverständnis für dieses Thema vermittelt. Das im abgelaufenen Geschäftsjahr erstellte Online-Training „Fairer Wettbewerb“ ergänzt die Kommunikation zur bereits implementierten Konzernrichtlinie. Darüber hinaus wurden in einzelnen Gesellschaften und Bereichen der TUI thematische Schwerpunktschulungen, zum Beispiel zu den Themen Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbsrecht wie auch angemessener Umgang mit Geschenken und Einladungen, durchgeführt, um so risikoorientiert für die jeweiligen Herausforderungen zu sensibilisieren.

#### **HINWEISGEBERSYSTEM: SPEAKUP LINE**

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

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat es über die SpeakUp Line insgesamt 50 Meldungen gegeben (2019: 83 Meldungen). Neben der SpeakUp Line nutzen Mitarbeiter auch die Möglichkeit zur direkten Meldung von Verstößen an ihre Vorgesetzten sowie an die jeweils zuständigen Compliance-Kontakte oder über das auch extern verfügbare Compliance-Postfach. Hier gab es weitere 19 Meldungen (2019: 21 Meldungen), denen bei Vorliegen eines Anhaltspunkts für den Verstoß gegen interne Richtlinien oder das Gesetz nachgegangen wurde. Von diesen insgesamt 69 Meldungen (2019: 104 Meldungen) lag bei neun (2019: 32 Meldungen) der anfängliche Verdacht eines Compliance-Verstoßes vor, was dann zu Untersuchungen und in der Folge in insgesamt fünf Fällen (2019: zwei Fälle) zu Disziplinarmaßnahmen geführt hat.

## Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)\*

Der Vergütungsbericht erläutert im Wesentlichen die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der TUI AG sowie die satzungsgemäße Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG) und, soweit möglich, den Empfehlungen des UK Corporate Governance Code (UK CGC). Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht bereits die Angaben gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Damit setzt die TUI AG die Vorgaben zum Vergütungsbericht um, die sich aus dem Rahmenvertrag zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen ergeben, den sie am 29. September 2020 mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds abgeschlossen hat (Rahmenvertrag).

\* Es handelt sich hierbei auch um einen Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG.

Verstöße mit einem erheblichen Schweregrad, die zur Veröffentlichung einer Meldung Anlass gegeben hätten, gab es im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht.

#### **ÜBERWACHUNG VON GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN (DUE DILIGENCE-PROZESSE)**

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

Deshalb führt das Integrity & Compliance-Team auf Anfrage und anlassbezogen Überprüfungen eines Teils der TUI Geschäftspartner mit Hilfe eines Internetdatenbank-Anbieters durch. Dabei werden die Namen der Geschäftspartner mit internationalen Sanktions-, Terrorismus- und Gesuchte-Personen-Listen abgeglichen und im Falle einer Übereinstimmung weitere Maßnahmen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung eingeleitet.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden auf diese Weise insbesondere Geschäftspartner aus dem Bereich Group Purchasing (Hotelpartner als wichtigste Gruppe der Geschäftspartner) sowie weitere Geschäftspartner in Ländern mit Sanktions- oder Korruptionsrisiko nach Compliance-Kriterien überprüft. In kritischen Fällen wurde die Geschäftsorganisation, die mit diesen Geschäftspartnern zusammenarbeitet, über die Resultate der Überprüfung informiert, damit weitere Absicherungsmaßnahmen getroffen werden konnten.

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 Regelungen in diesem Bericht entsprechend dargestellt und gegebenenfalls in Kontext zum UK CGC gesetzt.

### Vergütung des Vorstands

#### **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. 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