

Corporate Governance-Bericht / Erklärung zur Unternehmensführung*

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

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich auch im Geschäftsjahr 2022 mit Themen der Corporate Governance beschäftigt. Der Vorstand berichtet in diesem Kapitel – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Grundsatz 23 des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 28. April 2022 (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.

<https://www.dcgk.de/de/kodex.html>

WORTLAUT DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2022

„Vorstand und Aufsichtsrat erklären gemäß § 161 AktG:

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

EMPFEHLUNGEN ZU VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN (ABSCHNITT G.1.3.)

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

*Teil des zusammengefassten Lageberichts.

Ort der Veröffentlichung:

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

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

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

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

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

So schreibt das für die TUI AG geltende deutsche Aktiengesetz zwingend ein dualistisches System vor (siehe auch unten den Abschnitt „Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat“ auf Seite 116). 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 im deutschen Kodex nicht). Vorstand und Aufsichtsrat haben daher nachstehend dargelegt, in welchen Bereichen dem UK CGC nicht entsprochen wird, und die Gründe für die Abweichungen erläutert. Überdies haben Vorstand und Aufsichtsrat erklärt, in welchen Bereichen die TUI AG zwar nicht dem Wortlaut des UK CGC entspricht, aber dem Sinn und Zweck der entsprechenden Regelung dennoch gerecht wird.

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

WORTLAUT DER UK CORPORATE GOVERNANCE-ERKLÄRUNG 2022

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

Abgesehen von den nachstehend genannten und erläuterten Abweichungen hat die TUI AG die Bestimmungen des UK Corporate Governance Code in der Fassung vom Juli 2018 einschließlich seiner wesentlichen Grundsätze über den gesamten Berichtszeitraum eingehalten. Weitere Informationen zur Einhaltung des UK Corporate Governance Code sind verschiedenen Teilen des Geschäftsberichts zu entnehmen.“

Ort der Veröffentlichung:

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

DIALOG MIT AKTIONÄREN (PROVISION 3)

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

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

Dialog mit Aktionären

Datum	Veranstaltung	Teilnehmer
Dezember 2021	GJ21 Ergebnispräsentation (virtuell)	FJ, SE
	Virtuelle Roadshow UK	FJ, SE
Januar 2022	ODDO BHF Forum (virtuell)	FJ, SE
	Commerzbank German Investment Seminar (virtuell)	SE
	HCBS Leisure Virtual Speedmeet	SE
	Virtuelle UniCredit/Kepler Cheuvreux 21st German Corporate Conference	SE
Februar 2022	GJ22 Q1 Ergebnispräsentation (virtuell)	FJ, SE
	Hauptversammlung (virtuell)	FJ, SE
März 2022	UBS Best of Business Services, Industrials & Green Mobility, Leisure & Transport Event (virtuell)	SE
	Erste Bank E-Roadshow (virtuell)	SE
	Barclays Leisure & Transport Conference (virtuell)	SE
Mai 2022	GJ22 H1 Ergebnispräsentation	FJ, SE
	Virtuelle Roadshow London	FJ, SE
	Virtuelle dbAccess Berlin Conference	SE
	Virtuelle Roadshow Frankfurt	FJ, SE
	Virtuelle Roadshow Paris	SE
Juni 2022	Virtuelle Roadshow Zürich	SE
	Erste Consumer Conference Warschau (virtuell)	SE
	European Goldman Sachs Business Services, Leisure & Transport Conference (London)	SE
August 2022	GJ22 Q3 Ergebnispräsentation (virtuell)	FJ, SE, MK
September 2022	Stifel 6th Transportation Conference (Frankfurt)	MK
	Berenberg & Goldman Sachs German Corporate Conference (München)	MK
	Bernstein Strategic Decision Conference (London)	SE, MK

Legende: Friedrich Jousen (FJ), Sebastian Ebel (SE), Mathias Kiep (MK)

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

UNABHÄNGIGKEIT DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER (PROVISION 10)

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

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind sieben seiner neun Mitglieder auf Anteilseignerseite (der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist nach dem UK CGC nicht zu berücksichtigen) unabhängig im Sinne des UK CGC. Die als unabhängig erachteten Anteilseignervertreter sind: Frau Ingrid-Helen Arnold, Herr Christian Baier, Prof. Dr. Edgar Ernst, Frau María Garaña Corces, Frau Janina Kugel, Frau Coline McConville und Frau Helena Murano. 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).

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

Die nach dem UK CGC als nicht unabhängig qualifizierten Aufsichtsratsmitglieder sind aktuell Dr. Jutta Dönges und Herr Joan Trían Riu. Herr Vladimir Lukin und Herr Alexey Mordashov waren ebenfalls als nicht unabhängig qualifiziert. Herr Mordashov war bis zum 2. März 2022 und Herr Lukin bis zum 3. März 2022 Mitglied des Aufsichtsrats. Frau Murano und Herr Baier, die gerichtlich in den Aufsichtsrat für die Vakanzen bestellt worden sind, sind als unabhängig qualifiziert.

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“). Dies unterscheidet sich von der Praxis in Großbritannien, wo typischerweise nur

Aufsichtsratsmitglieder, die Großaktionäre vertreten, als Anteilseignervertreter bezeichnet werden. Nur solche Anteilseignervertreter gelten aufgrund ihrer Verbindung zu einem Großaktionär als nicht unabhängig im Sinne des UK CGC.

Bei der TUI AG ist Herr Joan Trían Riu (Riu Hotels S.A., ca. 2,2% der Stimmrechte per 30. September 2022) mit einem großen Aktionär verbunden. Frau Dr. Jutta Dönges ist bis zum 31. Oktober 2022 Geschäftsführerin der Finanzagentur GmbH der Bundesrepublik Deutschland. Am 4. Januar 2021 hat die TUI AG mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF), vertreten durch die Finanzagentur GmbH, einen Rahmenvertrag über den Eintritt des WSF in die stillen Beteiligungen und die weiteren Maßnahmen im Rahmen des Stabilisierungspakets abgeschlossen. Frau Dr. Dönges wurde anschließend vom WSF für eine Mitgliedschaft in den Aufsichtsrat der TUI AG vorgeschlagen. Weder Frau Dr. Dönges noch Herr Trían Riu sind daher als unabhängig im Sinne des UK CGC anzusehen.

Herr Alexey Mordashov hat die Unifirm Ltd. kontrolliert, die bis kurz vor seinem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat Anfang März 2022 ca. 34% der Anteile an der TUI AG gehalten hat. Herr Vladimir Lukin war bis zu seinem Ausscheiden bis Anfang März 2022 als Berater des CEO der OOO Severgroup tätig. Dadurch war er mit Herrn Mordashov verbunden. Herr Mordashov und Herr Lukin waren dadurch als nicht unabhängig qualifiziert.

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

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

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

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

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

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

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

BESTIMMUNG EINES SENIOR INDEPENDENT DIRECTOR (PROVISION 12)

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

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

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 seinen Ausschüssen 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, das 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.

NOMINIERUNGS-AUSSCHUSS – 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 der Nominierungsausschuss 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.

Dem Nominierungsausschuss gehören neben Prof. Dr. Ernst auch Dr. Zetsche als Ausschussvorsitzender und Dr. Dönges, die als abhängig anzusehen ist, an.

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

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

Das Ende der Bestelldauer von Mitgliedern des Aufsichtsrats ist der Tabelle „Aufsichtsrat und Vorstand“ ab Seite 108 zu entnehmen.

⊕ *Aktuelle Lebensläufe aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind unter 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 regelmäßig, jedoch nicht jährlich überprüft. Jedes Aufsichtsratsmitglied kann dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, dem stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder dem Aufsichtsratsplenum Rückmeldung geben, wann und wie immer es zweckmäßig oder erforderlich ist.

Die letzte Selbstbeurteilung wurde intern Ende September 2020 durchgeführt. Hierzu wurde ein Fragebogen an alle Mitglieder verteilt, in dem sie ihre Einschätzung der Wirksamkeit der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse abgeben konnten. Das Präsidium und der Aufsichtsrat haben sich anschließend mit den Ergebnissen befasst und daraus Maßnahmen abgeleitet. Diese betrafen vor allem die Arbeit des Aufsichtsrats, die Organisation der Sitzungen sowie Themenschwerpunkte, mit denen sich der Aufsichtsrat eingehend befasst hatte. Die nächste Selbstbeurteilung ist für 2023 vorgesehen.

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

Zu den Tätigkeiten des Nominierungsausschusses siehe Seite 16, die Teil des Schreibens des Vorsitzenden des Aufsichtsrats an die Aktionäre ist. Die Vorgehensweise bei der Nachfolgeplanung ist auf der Seite 121 dargestellt. Die Politik zu Vielfalt, Gleichberechtigung & Inklusion ist ab Seite 90 zu entnehmen. Zur Bewertung der Leistung des Boards siehe oben.

ZUSAMMENSETZUNG DES PRÜFUNGS-AUSSCHUSSES (PROVISION 24)

Weder nach deutschem Recht noch nach Deutschem Corporate Governance Kodex ist es vorgesehen, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats kein Mitglied des Prüfungsausschusses sein sollte und dass der Prüfungsausschuss nur aus unabhängigen Mitgliedern bestehen darf. Dem Prüfungsausschuss gehören Dr. Zetsche als Aufsichtsratsvorsitzender und Dr. Dönges, die als abhängig anzusehen ist, an. Bis zum 3. März 2022 hat dem Prüfungsausschuss Herr Lukin angehört, der ebenfalls als abhängig anzusehen war. 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 132 zu entnehmen.

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

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

KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR EXECUTIVE DIRECTORS (PROVISION 39)

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

[→ Anmerkungen im Vergütungsbericht ab Seite 132.](#)

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 2022 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 108.

Der Aufsichtsrat bestand zum Bilanzstichtag 30. September 2022 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 2022 entsprechend den ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben kontinuierlich beraten und überwacht. Der Aufsichtsrat ist in Strategie und Planung sowie in allen Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Für bedeutende Geschäftsvorgänge – wie die Festlegung der Jahresplanung, größere Akquisitionen und Desinvestitionen – beinhaltet die Geschäftsordnung für den Vorstand Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Für ihre Arbeit haben sich der Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss eine Geschäftsordnung gegeben. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist auf der Website des Unternehmens verfügbar.

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

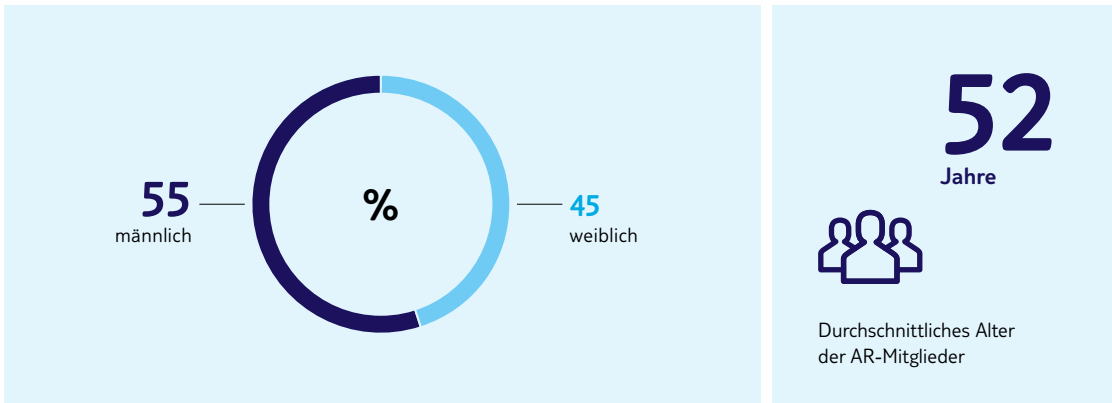
Die TUI AG hat für alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen, wobei diese für Vorstandsmitglieder einen Selbstbehalt entsprechend der gesetzlichen Vorgaben aus dem deutschen Aktiengesetz vorsieht. Der Selbstbehalt beträgt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

KOMPETENZPROFIL UND QUALIFIKATIONSMATRIX DES AUFSICHTSRATS

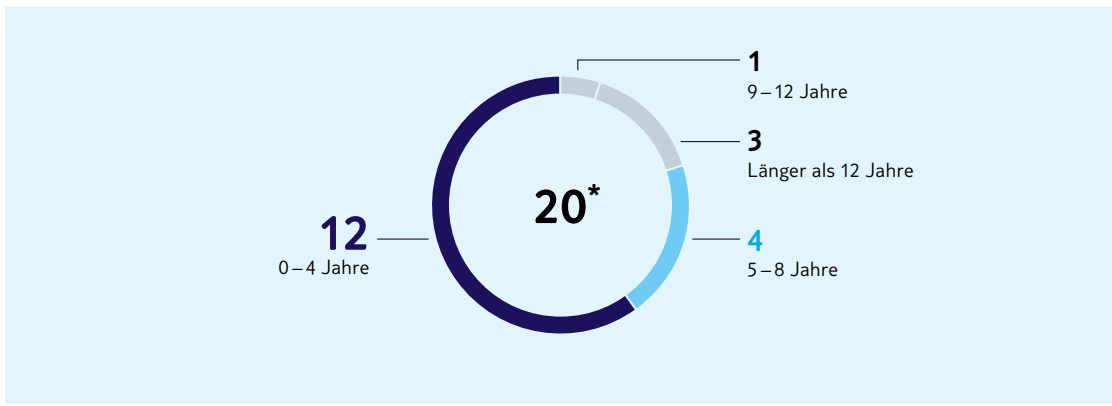
Die TUI AG unterliegt den Gesetzen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG). Der Aufsichtsrat setzt sich daher zu gleichen Teilen aus Vertretern der Anteilseigner und Vertretern der Arbeitnehmer zusammen. Vertreter der Arbeitnehmer im Sinne des MitbestG sind auch ein leitender Angestellter (§ 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz) sowie drei Vertreter der Gewerkschaft. Im Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat sein Kompetenzprofil für die Zusammensetzung des Gesamtgremiums überarbeitet und aktualisiert. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats ist unter <https://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance/management> veröffentlicht.

DIE QUALIFIKATIONSMATRIX DES AUFSICHTSRATS

Geschlechterquote und Durchschnittsalter der Aufsichtsratsmitglieder der TUI AG (30.9.2022) in %



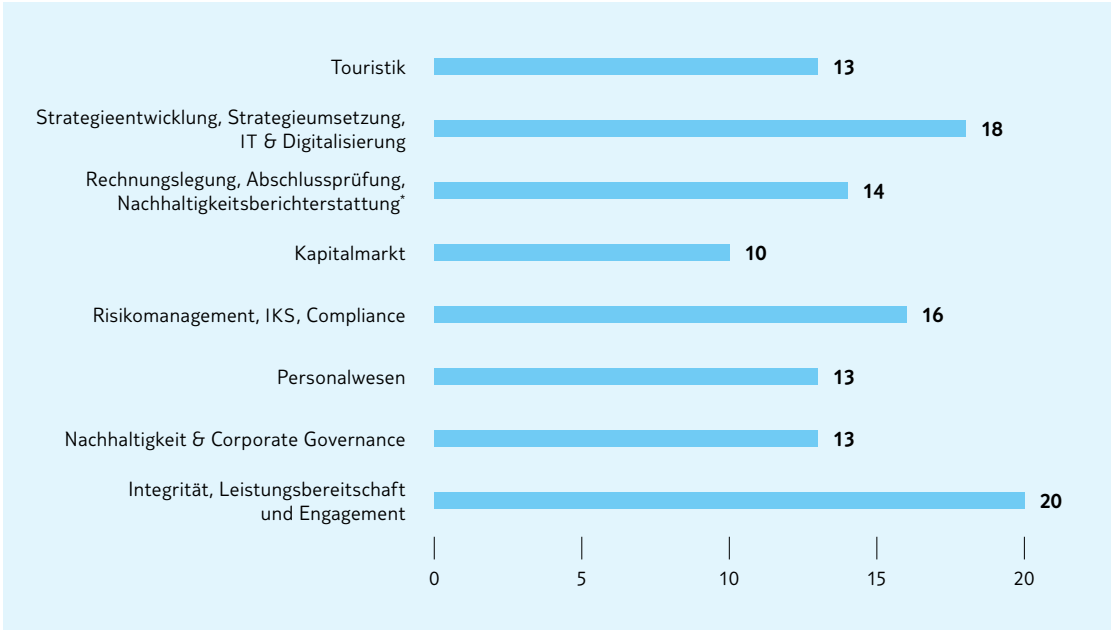
Dauer der Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder der TUI AG (30.9.2022) Anzahl der Mitglieder



* Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder der TUI AG.

Kompetenzen der Aufsichtsratsmitglieder der TUI AG (30.9.2022)

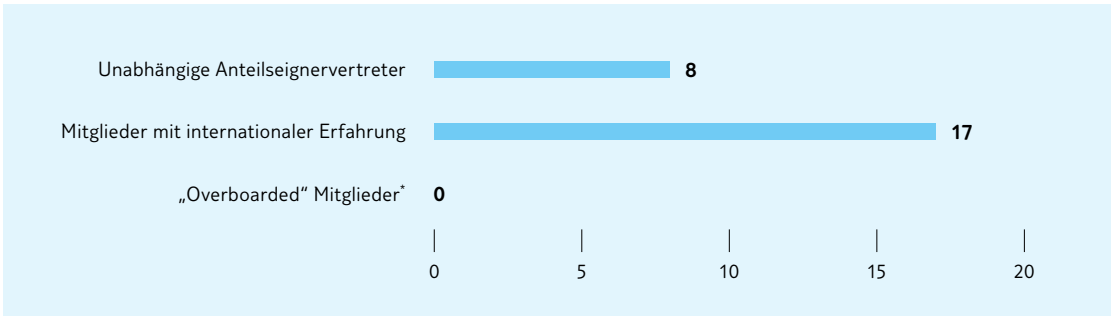
Anzahl der Mitglieder



*Weitere Informationen über den Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung sowie den Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung der Mitglieder des Prüfungsausschusses sind der Seite 118 ff. zu entnehmen.

Ziele der Aufsichtsratsmitglieder der TUI AG (30.9.2022)

Anzahl der Mitglieder



*Im Sinne der Empfehlung C.4 des DCGK.

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

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

https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueber-uns/management/lebenslaeufe-de0/lebenslaeufe-de-neu/aufsichtsrat-de-neu/Ernst_AR_Lebenslauf_01.11.2022.pdf-253fec13f75b624b0ece8cd99fcad0b8.pdf

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

Sein Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung berücksichtigt im Besonderen auch Kenntnisse und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung.

In Bezug auf den Prüfungsausschussvorsitzenden Herrn Prof. Dr. Edgar Ernst ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass er unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand ist (zur Unabhängigkeit der übrigen Mitglieder des Prüfungsausschusses siehe Seite 114).

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

https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueber-uns/management/lebenslaeufe-de0/lebenslaeufe-de-neu/aufsichtsrat-de-neu/Baier_AR_Lebenslauf_01.11.2022.pdf-2cc5bb17c9f1b7959bfabaff53b7c772.pdf

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

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

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

https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/ueber-uns/management/lebenslaeufe-de0/lebenslaeufe-de-neu/aufsichtsrat-de-neu/Doenges_AR_Lebenslauf_01.11.2022.pdf-b9c37660cd742a1b8c4883ed1ca334b5.pdf

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

AUS- UND FORTBILDUNGSMASSNAHMEN

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wie zum Beispiel zu Fragen der Corporate Governance oder zu Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen eigenverantwortlich wahr und erhalten dabei Unterstützung durch das Unternehmen. Das Unternehmen informiert dabei regelmäßig die Mitglieder über aktuelle Gesetzesänderungen sowie über relevante Themen des Unternehmens. Neue Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten im Rahmen des Onboarding-Programms zudem die Gelegenheit, eingehend in wesentliche Themen des Aufsichtsrats eingeführt zu werden. Außerdem nehmen sie Termine mit Vorstandsmitgliedern wahr, um dort eine weitergehende Einführung zu jeweils verantworteten Zuständigkeitsbereichen zu erhalten.

INTERESSENKONFLIKTE

Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse der TUI AG verpflichtet. Darüber hinaus unterliegen Vorstandsmitglieder während ihrer Tätigkeit einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 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.

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

FESTLEGUNGEN NACH §§ 76 ABS. 3A UND 4, 111 ABS. 5 AKTG

Dem Aufsichtsrat gehörten zum Bilanzstichtag 45 % weibliche und 55 % männliche Mitglieder an, so dass die Anforderungen gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG erfüllt waren. Weder die Seite der Anteilseigner- noch die der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat der Gesamterfüllung gemäß § 96 Abs. 2 Satz 2 AktG widersprochen.

Mit Beschluss vom 15. September 2020 hat der Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG die Zielgröße von einer Frau im Vorstand bis zum 30. September 2023 verlängert. Im August 2021 ist das zweite Führungspositionengesetz – FüPoG II – in Kraft getreten. Danach müssen in paritätisch mitbestimmten börsennotierten Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein. Dieser Vorgabe hat das Unternehmen mit der Zugehörigkeit von Frau Sybille Reiß im Berichtszeitraum bereits entsprochen.

Der Vorstand seinerseits hat gemäß § 76 Abs. 4 AktG beschlossen, dass der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 25 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 30 % betragen soll. Beide Zielgrößen sollen zum 30. September 2023 erreicht werden. Die TUI AG hat deshalb in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen implementiert, die darauf ausgerichtet sind, den Frauenanteil langfristig und nachhaltig zu steigern. Dazu gehörten unter anderem die Frauenförderung in Talentprogrammen und die gezielte Ansprache im Stellenbesetzungsprozess. Zudem soll im Besetzungsprozess für Positionen im Senior Leadership Team mindestens eine Frau auf der Shortlist sein. Trotz aller getroffenen Maßnahmen stehen die Eignung und Qualifikation der Kandidaten bei der Besetzung offener Positionen im Vordergrund. Mit einem Frauenanteil von 21 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands nähern wir uns unserem Ziel von 25 %. Auf der zweiten Führungsebene ist der Frauenanteil mit 24 % stabil geblieben.

AKTIONÄRE UND HAUPTVERSAMMLUNG

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

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

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

ERKLÄRUNG GEMÄSS PROVISION 4 UK CGC

Auf der Hauptversammlung der TUI AG am 8. Februar 2022 hat kein Beschluss 20% Nein-Stimmen oder mehr erhalten.

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

https://www.tuigroup.com/damfiles/default/tuigroup-15/de/investoren/7_HV/2021/HV/Weitere-Dokumente/DE_Statement-re-Resolution-on-AAM_Sept.-2021.pdf-5d3140a7456d364b3166451ef4fabc3c.pdf

RISIKOMANAGEMENT

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

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

[→ Risikobericht siehe Seite 34.](#)

TRANSPARENZ

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

Die geplanten Termine der wesentlichen wiederkehrenden Ereignisse und Veröffentlichungen – wie Hauptversammlung, Geschäftsbericht und Zwischenberichte – sind in einem Finanzkalender zusammengestellt.

Der Kalender wird mit ausreichendem zeitlichen Vorlauf veröffentlicht und ist auf der Website der TUI AG abrufbar.

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 2022 von Herrn David Burling, Herrn Sebastian Ebel, Herrn Stefan Heinemann, Herrn Friedrich Jousen, Herrn Peter Krueger, Herrn Alexey Mordashov (über die Unifirm Ltd. und Severgroup LLC), Frau Sybille Reiß, Herrn Frank Rosenberger, Frau Anette Stempel und Herrn Dr. Dieter Zetsche bekanntgemacht worden. Einzelheiten können der Website des Unternehmens entnommen werden.

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

RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die TUI AG stellt ihren Konzernabschluss sowie die Konzernzwischenabschlüsse nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) auf, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der gesetzlich vorgeschriebene und für die Dividendenzahlung maßgebliche Jahresabschluss der TUI AG wird gemäß deutschem Handelsrecht (HGB) erstellt. Der Konzernabschluss wird vom Vorstand aufgestellt, vom Abschlussprüfer testiert und vom Aufsichtsrat gebilligt. Der Zwischenbericht wird vor der Veröffentlichung vom Prüfungsausschuss mit dem Vorstand erörtert. Der Konzern- sowie der Jahresabschluss der TUI AG wurden von dem durch die Hauptversammlung 2022 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 Risikoprüferkennungssystem. Darüber hinaus wurde ein Review gemäß Listing Rule 9.8.10 R (1) und (2) durchgeführt.

[→ Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers siehe Seite 260.](#)

Der verkürzte Konzernzwischenabschluss sowie -lagebericht zum 31. März 2022 wurden einer prüferischen Durchsicht unterzogen. Mit dem Abschlussprüfer wurde vertraglich vereinbart, dass er den Aufsichtsrat bzw. den Prüfungsausschuss umgehend über auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe sowie über wesentliche Feststellungen und Vorkommnisse während der Prüfung unterrichtet. Zusätzlich wurde mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass er den Aufsichtsrat bzw. den Prüfungsausschuss informiert und im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum DCGK ergeben. Hierzu gab es im Rahmen der Prüfungen für das Geschäftsjahr 2022 jeweils keinen Anlass.

ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREN STAKEHOLDERN

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

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

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

- Kunden – siehe Seite 95
- Mitarbeitende – siehe Seite 87
- Aktionäre und andere finanzielle Stakeholder – siehe Seiten 103 und 162
- Lieferanten – siehe Seiten 30 und 81
- Non-Governmental Organisations – siehe Seite 86

Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

DIVERSITÄTSKONZEPTE FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

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

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

- profunde Kenntnisse der Zusammenhänge und Anforderungen des Kapitalmarkts (Shareholder-Management);
- Kenntnisse der Rechnungslegung und des Finanzmanagements (Controlling, Finanzierung);
- tiefes Verständnis von und Erfahrungen im Changemanagement.

MIT DEM DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS VERFOLGTE ZIELE
Die Regelaltersgrenze soll einerseits amtierenden Mitgliedern des Vorstands ermöglichen, ihre Berufs- und Lebenserfahrung möglichst lange zum Wohle des Unternehmens einzubringen. Andererseits soll die Regelaltersgrenze eine regelmäßige Verjüngung des Gremiums unterstützen.

Die Einbindung beider Geschlechter in die Vorstandsarbeit ist einerseits Ausdruck der Überzeugung des Aufsichtsrats, dass gemischtgeschlechtliche Teams zu gleichen oder besseren Ergebnissen gelangen als Teams, in denen nur ein Geschlecht repräsentiert ist. Sie ist andererseits 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 Management-Erfahrung 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.

LANGFRISTIGE NACHFOLGEPLANUNG FÜR DEN VORSTAND

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

Als 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 Sinne der Empfehlung B.2 DCGK im Vorstand. Im Rahmen der Personal- und Nachfolgeplanung tauschen sich das Präsidium des Aufsichtsrats bzw. der Aufsichtsrat selbst regelmäßig mit dem Vorstand oder dessen Mitgliedern über geeignete Nachfolgekandidaten aus dem Konzern für Vorstandsämter (Notfall-, Mittelfrist- und Langfristszenarien) aus. Dabei werden die Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten bei aktuellen Vorstandsmitgliedern besprochen sowie über mögliche Nachfolger beraten. Im Rahmen der Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen oder im Zuge von deren Vorbereitung haben die Mitglieder des Aufsichtsrats die Gelegenheit, so genannte High Potenzials 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. Die langfristige Nachfolgeplanung orientiert sich vor allem an der Unternehmensstrategie und berücksichtigt das vom Aufsichtsrat festgelegte Diversitätskonzept. Auch lässt der Aufsichtsrat sich aktuell vom Vorstand über die Weiterentwicklung und Umsetzung von familienfreundlichen Konzepten und 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 GESCHÄFTSJAHR 2022 ERREICHTE ERGEBNISSE

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 wurde Herr Sebastian Ebel als Nachfolger von Herrn Friedrich Jossen zum Vorsitzenden des Vorstands der TUI AG bestellt. In diesem Zusammenhang wurde mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 Herr Mathias Kiep als Nachfolger von Herrn Ebel zum Mitglied des Vorstands bestellt. Herr Kiep übernimmt zum 1. Oktober 2022 das Finanzressort. Darüber hinaus ist durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats die Bestellung von Herrn David Burling bis zum 30. Mai 2026 verlängert worden. Nach Auffassung des Aufsichtsrats tragen Herr Ebel, Herr Kiep und Herr Burling unter anderem durch ihre beruflichen Werdegänge, ihre vielfältige internationale Erfahrung und ihren jeweiligen Berufshintergrund zur Diversität im Vorstand bei.

Der Vorstand erfüllt in seiner derzeitigen Zusammensetzung sämtliche Anforderungen des Diversitätskonzepts. Die Vorstandsmitglieder decken ein umfassendes Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen sowie Ausbildungs- und Berufshintergründen ab und verfügen über internationale Erfahrung. Zudem ist mit Frau Sybille Reiß als Vorstandsmitglied das vom Aufsichtsrat festgelegte Ziel, dass dem Vorstand mindestens eine Frau angehören soll, im Berichtszeitraum erfüllt. Im Vorstand sind unterschiedliche Altersgruppen vertreten. Nähere Informationen zu allen Mitgliedern des Vorstands können den Lebensläufen auf der Website des Unternehmens und der Kommunikation anlässlich der Entscheidungen des Aufsichtsrats entnommen werden.

Die Wiederbestellungen von Herrn Ebel und Herrn Burling bei gleichzeitiger Aufhebung ihrer laufenden Bestellungen haben vor Ablauf eines Jahres vor dem Ende der jeweiligen Bestelldauer stattgefunden. Gemäß der Empfehlung B.4 des DCGK ist dies bei Vorliegen besonderer Umstände erlaubt. Diese Voraussetzung wurde erfüllt, denn in Anbetracht der wirtschaftlich schwierigen Zeiten hat ein besonderes Interesse der TUI AG daran bestanden, sich die Dienste von Herrn Ebel und Herrn Burling als Mitglieder des Vorstands langfristig zu sichern.

DIVERSITÄTSKONZEPTE FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2022 Ziele für seine Zusammensetzung neben dem Kompetenzprofil überarbeitet und aktualisiert. Der Aufsichtsrat der TUI AG ist nach den jeweils geltenden rechtlichen Anforderungen so zusammzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und die erforderliche fachliche Erfahrung verfügen. Dabei soll auf hinreichende Vielfalt (Diversität) geachtet werden. Diese umfasst insbesondere kulturelle und ethnische Herkunft, Geschlecht, Nationalität und Berufs- und Lebenserfahrung sowie Alter. Dabei ist eine Geschlechterquote in Höhe von 30 % zu gewährleisten. Die Regelaltersgrenze liegt bei 68 Jahren bei der Wahl in den Aufsichtsrat.

MIT DEM DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS VERFOLGTE ZIELE

Die gestellten Ziele hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrats reflektieren die Anforderungen an das Beratungs- und Aufsichtsgremium, seine Aufgabe in einem global agierenden Unternehmen mit herausforderndem Wettbewerbsumfeld wahrzunehmen. Dafür sind zum Beispiel multikulturelle und internationale Erfahrungen 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. 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 Selbsteinschätzung, welche auch Aspekte seiner Zusammensetzung umfasst.

IM GESCHÄFTSJAHR 2022 ERREICHTE ERGEBNISSE

Nach Auffassung des Aufsichtsrats erfüllt er die Ziele zur Zusammensetzung und füllt das Kompetenzprofil und das Diversitätskonzept aus. Der Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils sowie der Ziele für die Zusammensetzung wurde in Form einer Qualifikationsmatrix veröffentlicht. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der TUI AG ist unter <https://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance/management> veröffentlicht. Die Qualifikationsmatrix ist der Seite 117 zu entnehmen.

An Stelle von Herrn Mordashov und Herrn Lukin und auf Vorschlag des Aufsichtsrats der TUI AG wurden Herr Christian Baier und Frau Helena Murano im Rahmen der gerichtlichen Bestellung im Mai 2022 in den Aufsichtsrat bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2023 bestellt. Wie oben bereits ausgeführt werden beide Mitglieder als unabhängig von der Gesellschaft und von deren Vorstand qualifiziert. Der Aufsichtsrat hat mit Herrn Baier einen weiteren erfahrenen Finanzexperten gewonnen. Frau Murano bereichert das Gremium mit ihrer umfassenden und internationalen Erfahrung auf dem Gebiet der Touristik.

Darüber hinaus ist Frau Sonja Austermühle an Stelle von Frau Carola Schwirn als neue Gewerkschaftsvertreterin in den Aufsichtsrat durch das Gericht im April 2022 bestellt worden. Frau Austermühle ergänzt den Aufsichtsrat mit ihrer langjährigen beruflichen Erfahrung aus anwaltlicher und gewerkschaftlicher Tätigkeit in der ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

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

Beschreibung der wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems*

Das interne Kontrollsystem der TUI Group beinhaltet alle systematisch gestalteten Regeln im Konzern, die der methodischen Steuerung von operationellen, finanziellen und compliancebezogenen Risiken dienen. Diese Regeln können sich aus veröffentlichten Erklärungen ergeben oder als Richtlinien, Arbeitsanweisungen, Prozessbeschreibungen oder Risiko-Kontrollmatrizen ausgestaltet sein. Für Aufbau, Freigabe, Überarbeitung

*Ungeprüft.

und Kommunikation ist ein konzernweiter Rahmen gesetzt. Die TUI Group richtet sich mit dem Integrity Passport zudem nach einem konzernweit geltenden Verhaltenskodex, der Mindeststandards setzt und Hinweise beinhaltet, um ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, und für Konfliktsituationen eine Orientierung gibt.

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

Auch für den Bereich Nachhaltigkeit ist eine Gruppenfunktion eingerichtet. Die TUI Group erhebt seit Jahren bestimmte nachhaltigkeitsbezogene Kennzahlen für Steuer- und Berichterstattung im Rahmen gesonderter Nachhaltigkeitsberichte oder der nichtfinanziellen Erklärung. Für diese Kennzahlen sind die Methodiken veröffentlicht. Diese sichern das Verständnis und die Erhebung konzerneinheitlich ab.

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

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

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

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

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

Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem sind dynamische Systeme, die auf Veränderungen des Geschäftsmodells, der Art und des Umfangs der Geschäftsvorfälle oder der Zuständigkeiten laufend angepasst werden. Damit einhergehend ergeben sich sowohl aus den durch die zweite Linie durchgeführten

Überprüfungen, aus Revisionprüfungen sowie aus den Prüfungstätigkeiten des Abschlussprüfers Verbesserungspotenziale sowohl hinsichtlich der Angemessenheit (Fehlen geeigneter Kontrollen) und der Wirksamkeit (unzureichende Durchführung) von Kontrollen. Zudem können sich aus Compliancevorfällen ebenso Verbesserungspotenziale ergeben. Zur Gesamtbeurteilung dieser Managementsysteme stellen wir fest, dass keine der im Berichtsjahr identifizierten Verbesserungspotenziale gegen die Angemessenheit und Wirksamkeit der beiden Managementsysteme sprechen.

Angaben nach UK Listing Rule LR 9.8.6

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Nachhaltiges wirtschaftliches, ökologisches und soziales Handeln ist für die TUI Group ein wesentliches Grundprinzip der Unternehmensführung und ein Eckpfeiler unserer Strategie zur kontinuierlichen Steigerung des Unternehmenswerts. Wir sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit entscheidend für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ist. Gemeinsam mit unseren vielen Partnern in aller Welt engagieren wir uns aktiv für die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung der Tourismusbranche.

Als Unternehmen, das im Premium-Segment des Main Market der Londoner Börse (London Stock Exchange) notiert ist, ist TUI laut der Listing Rule 9.8.6 verpflichtet, Informationen gemäß den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) des Financial Stability Board basierend auf den Leitlinien aus dem Jahr 2017 offenzulegen. Die TCFD bietet ein Rahmenwerk zur Offenlegung konsistenter, vergleichbarer, verlässlicher und klimabezogener Finanzinformationen, damit Investoren bessere Kapitalallokationsentscheidungen treffen können, um den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu unterstützen. Während TUI das Thema Klima generell stark in den Fokus rückt, befinden wir uns im Hinblick auf die konkreten Empfehlungen der TCFD noch in einer frühen Phase unseres Wegs und haben daher noch nicht alle Anforderungen vollumfänglich umgesetzt. Ursache hierfür sind auch die erheblichen Herausforderungen der COVID-19-Pandemie, die wir bewältigen mussten. TUI hat in diesem Geschäftsbericht klimabezogene Finanzinformationen aufgenommen, die den TCFD-Empfehlungen und den empfohlenen Angaben entsprechen, mit Ausnahme folgender Angaben, bei denen wir noch keine vollumfängliche Erfüllung der Empfehlungen sehen:

- TUI hat keine klimabezogene Szenarioanalyse für alle Risiken durchgeführt, um die Widerstandsfähigkeit der Strategie zu beschreiben. TUI plant die Durchführung einer detaillierten Szenarioanalyse für das kommende Jahr. (TCFD-Empfehlung: Strategie c.)
- TUI identifiziert, beurteilt und steuert klimabezogene Risiken als Bestandteil unserer jeweiligen Hauptrisiken, hat jedoch noch keinen flächendeckenden konzernweiten Ansatz auf Basis von Einzelrisiken eingeführt und daher klimabezogene Risiken nicht für jeden Einzelfall identifiziert, beurteilt und gesteuert. TUI plant, über einen konzernweiten Ansatz die Identifizierung, Bewertung und das Management von wesentlichen klimabezogenen Einzelrisiken künftig stärker in die bestehenden Risikomanagementprozesse einzubinden. (TCFD-Empfehlung: Strategie a. und b.; Risikomanagement a., b. und c.)
- TUI hat außer dem Ziel, Netto-Null-Emissionen im eigenen Geschäftsbetrieb und in der Lieferkette bis spätestens 2050 zu erreichen, noch keine detaillierten klimabezogenen Ziele für kurzfristigere Zeiträume

veröffentlicht, da diese noch nicht von der SBTi validiert worden sind; diese Ziele werden nach der Validierung durch die SBTi im Jahr 2023 veröffentlicht und im TCFD-Bericht für das kommende Geschäftsjahr aufgenommen (TCFD-Empfehlung; Kennzahlen und Ziele c.)

Die nachfolgende Erklärung folgt der Struktur der TCFD-Empfehlung und umfasst die Bereiche Governance, Strategie, Risikomanagement sowie Kennzahlen und Ziele. Wir wollen unsere Offenlegungen zu diesen vier Bereichen im Laufe der Zeit im Einklang mit unserer Strategie zur Reduzierung von Klimarisiken und im Zuge der Entwicklung dieser Risiken und Chancen selbst stetig weiterentwickeln.

Unsere neue Nachhaltigkeitsagenda stärkt die positiven Aspekte des Tourismus. Gemeinsam mit unseren Partnern arbeiten wir daran, die positiven Auswirkungen des Tourismus für die Menschen vor Ort zu fördern, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern und unseren Gästen nachhaltigere Urlaubsentscheidungen zu ermöglichen. Die Agenda ist unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Fahrplan zur Bewältigung der wichtigsten branchenweiten und globalen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte, wie dem Klimawandel. Zu unseren Verpflichtungen gehören das Erreichen von Netto-Null-Emissionen im eigenen Geschäftsbetrieb und in der Lieferkette bis spätestens 2050, die Festlegung von wissenschaftlich fundierten Emissionsreduktionszielen für die nahe Zukunft, die Entwicklung zu einem Unternehmen der Kreislaufwirtschaft, rund 20 Millionen Kunden im Jahr bis 2030 nachhaltige Urlaubsentscheidungen zu ermöglichen sowie die Mitgestaltung der Transformation zu einem nachhaltigen Reiseziel der Zukunft.

GOVERNANCE

Die Governance-Struktur der TUI Group stellt sicher, dass Nachhaltigkeitsthemen sowie Risiken und Chancen, die sich aus dem Klimawandel ergeben, auf allen Ebenen bewertet und umgesetzt werden.

→ [Siehe Seite 79 Governance-Struktur in der Nichtfinanziellen Erklärung.](#)

a) Aufsicht über klimabezogene Risiken und Chancen durch den Vorstand

Das Group Executive Committee (GEC) hat die oberste Aufsicht über klimabezogene Themen und ist für die Überprüfung klimabezogener Risiken und Chancen sowie der Strategie, Maßnahmen und Ziele zuständig. Auf GEC-Ebene ist der Group Chief Sustainability Officer (CSO) für die Berichterstattung zu nachhaltigkeits- und klimabezogenen Themen für die TUI Group verantwortlich. Der CSO informiert das GEC monatlich über Nachhaltigkeitsthemen. Die Group Sustainability Directorin berichtet an den CSO. Organisatorisch ist dies daher die geeignetste und direkteste Berichtslinie, um klimabezogene Themen auf höchster Ebene im Unternehmen anzusprechen. Außerdem hat der Vorstand auch die finale Aufsicht über die Nichtfinanzielle Erklärung, die die Klima-/Umwelt-Strategie, die Organisation, das Management, die Kennzahlen und Ziele umfasst. Das höchste Kontrollgremium im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement ist der Aufsichtsrat.

b) Rolle des Managements bei der Beurteilung und Steuerung klimabezogener Risiken und Chancen

Das Group Executive Committee (GEC) führt die Geschäfte der TUI strategisch, legt die strategische Ausrichtung des Konzerns und die langfristigen Ziele für eine nachhaltige Entwicklung fest und hat die Nachhaltigkeitsagenda des Konzerns verabschiedet. Ein Team von erfahrenen Nachhaltigkeitsexperten arbeitet

eng mit dem Management zusammen, um sicherzustellen, dass die Geschäfts- und die Nachhaltigkeitsaktivitäten der TUI aufeinander abgestimmt sind. Die Group Sustainability Directorin leitet das Nachhaltigkeitsteam des Konzerns. Für das kommende Geschäftsjahr ist geplant, dass der CSO zusammen mit der Group Sustainability Directorin den Sustainability Business Council ausrichtet, der jährlich zusammentreffen soll. Dabei werden Maßnahmen zu klimabezogenen Themen jeweils mit auf der Tagesordnung stehen.

Die Aufgabe unseres Nachhaltigkeitsteams ist es, die Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenda in der gesamten TUI Group und entlang ihrer Lieferkette voranzutreiben. Das GEC wird regelmäßig über den Stand der Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenda und der Bewältigung anderer wichtige Nachhaltigkeitsthemen informiert. Auch mit dem Risk Oversight Committee (ROC) finden regelmäßige Sitzungen statt, um klimawandel- und nachhaltigkeitsbezogene Risiken zu prüfen und Veränderungen im internen oder externen Umfeld zu besprechen, die das Risiko des Unternehmens beeinflussen.

Um das Management zur Erreichung klimabezogener Ziele zu motivieren, werden KPIs mit monetären Anreizen verknüpft. TUI betreibt ein diskretionäres Bonusprogramm für das obere und mittlere Management, das konzipiert wurde, um Mitarbeitende gemäß den Finanzergebnissen und ihrem persönlichen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung unserer Strategie zu belohnen.

STRATEGIE

Der Klimawandel ist eine drängende globale Herausforderung und könnte ein Geschäftsrisiko darstellen, beispielsweise in Form physischer oder politischer Risiken, Markt- oder Reputationsrisiken. Andererseits könnte der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Zukunft für unseren Konzern auch Geschäftschancen eröffnen.

a) Von TUI identifizierte kurz-, mittel- und langfristige klimabezogene Risiken und Chancen

Als globaler Tourismuskonzern betreibt TUI 134 Flugzeuge, 418 Hotels und 16 Kreuzfahrtschiffe*. Unser Geschäftsmodell führt naturgemäß zu einem erheblichen Ausstoß von Treibhausgasen. Innerhalb unseres Asset-Portfolios machen die Emissionen der Fluggesellschaften rund 75 % der gesamten Kohlendioxid- (CO₂-) Emissionen des Konzerns aus. Daher sind die von uns identifizierten kurz-, mittel- und langfristigen Risiken und Chancen überwiegend transitorischer und in geringerem Maße physischer Natur. Auf der Grundlage dieser Analyse hängt unser Risikoprofil in Bezug auf den Klimawandel stark von der erfolgreichen Umsetzung unserer Initiativen zur Verringerung unserer CO₂-Emissionen innerhalb unserer Fluggesellschaft ab.

Wir definieren kurzfristig als innerhalb der nächsten drei Jahre unseres Finanzplanungshorizonts liegend, mittelfristig als den Zeitraum bis 2030 betreffend, den wir als unseren ersten Meilenstein für die CO₂-Emissionsreduktion definiert haben, und langfristig als den Zeitraum bis 2050 betreffend, dem Datum, bis zu dem wir Netto-Null-Emissionen in unserem gesamten Geschäftsbetrieb und unserer Lieferkette erreichen wollen. Folgende kurz-, mittel- und langfristige Risiken und Chancen wurden ermittelt:

* Stand 30.9.2022, einschließlich mit Dritthoteliern betriebener Konzepthotels.

PHYSISCHE RISIKEN

Extremwetterereignisse wie Wirbelstürme, Taifune oder Sturzfluten sind in den letzten Jahren aufgrund des Klimawandels wahrscheinlicher geworden. Ihre Auswirkungen können die Fähigkeit der TUI Group beeinträchtigen, in Regionen in aller Welt Geschäfte zu tätigen. Die Unvorhersehbarkeit dieser Ereignisse verstärkt zugleich die Herausforderung, sie zu bewältigen. Die Auswirkungen derartiger Extremwetterereignisse könnten mittelfristig zu Veränderungen im Geschäftsbetrieb der TUI Group führen. Die Infrastruktur betroffener Regionen könnte in den kommenden Jahren stärker beeinträchtigt werden. In der Folge kann es zu einer Beeinträchtigung oder Minderung der Qualität und/oder Reputation in einigen unserer wichtigen Destinationen oder Hotels kommen. Dies könnte sich wiederum auf die Attraktivität der Region auswirken, so dass möglicherweise weniger Gäste mit uns in diese Regionen reisen würden. TUI hat operative Notfall- und Krisenmanagementpläne erstellt, um auf solche Ereignisse vorbereitet zu sein.

CHRONISCHE PHYSISCHE RISIKEN

Chronische physische Risiken werden vom Unternehmen auf einer langfristigen Zeitskala auf Unternehmensebene betrachtet. Die Informationen, die zur Bewertung dieser Risiken herangezogen werden, stammen aus wissenschaftlichen und branchenspezifischen Veröffentlichungen. Hochwertige Urlaubserlebnisse sind auf attraktive, durch Artenvielfalt geprägte Reiseziele, florierende lokale Gemeinschaften, stabile Wettersysteme und Gästekomfort angewiesen, die allesamt durch die langfristigen Auswirkungen des Klimawandels gefährdet sind. Ein konkretes Beispiel sind die eigenen Hotels der TUI Group auf den Malediven, die durch den Anstieg des Meeresspiegels als gefährdetes Reiseziel identifiziert wurden. Auch könnten bestimmte Destinationen aufgrund veränderter Niederschlagsmuster und Temperaturextreme für unsere Gäste an Attraktivität verlieren.

Wir schätzen die finanziellen Auswirkungen der physischen Risiken als gering ein.

PHYSISCHE CHANCEN

Aufgrund sich ändernder Niederschlagsmuster und Temperaturextreme könnten bestimmte Reiseziele infolge der Ausdehnung der Sommersaison auf die Nebensaison oder auch beliebte Winterreiseziele an Attraktivität gewinnen. Darüber hinaus könnte TUI durch Änderungen des Kundenverhaltens und der Kundenpräferenzen die Chance erhalten, neue Reiseziele zu identifizieren. Daher erhält TUI mittelfristig die Möglichkeit, die angebotenen Reisezeiten für Destinationen mit veränderten Wetterbedingungen zu verlängern. Diese längeren Zeiträume bieten auch die Chance, Gäste für neue Reiseziele zu interessieren.

TRANSITORISCHE RISIKEN

Unser Geschäftsmodell und die von uns betriebenen Hotels und Kreuzfahrtschiffe führen unvermeidlich zur Emission von Treibhausgasen. Wir sind daher überzeugt, dass Übergangrisiken sich stärker auf unser Geschäft auswirken. Folglich ist der Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft ein wichtiges Element des Hauptrisikos „Mangelnde Verbesserungen im Nachhaltigkeitsbereich“. Klimabezogene Übergangrisiken könnten für TUI technologische, regulatorische und rechtliche Risiken sowie Markt- und Reputationsrisiken sein.

TECHNOLOGIE

Ein wichtiges Übergangrisiko für TUI und die gesamte Luft- und Kreuzfahrtbranche ist, dass die Technologie für einen vollständig klimaneutralen Luft- und Seeverkehr noch entwickelt werden muss. Nachhaltige Flugtreibstoffe (SAF) spielen eine maßgebliche Rolle bei der Verringerung der Emissionen im Luftverkehr. SAF

sind auch ein zentrales Element unseres Emissionsreduktions-Fahrplans für 2030 zur weiteren Verbesserung der CO₂-Effizienz der Airline. TUI arbeitet mit einer Reihe von Partnern zusammen, um die Versorgung mit SAF sicherzustellen. Wir haben die Auswirkungen von SAF auf unsere Kurzfristplanung betrachtet, schätzen die finanziellen Auswirkungen in diesem Zeitrahmen jedoch weiterhin als gering ein.

[→ Weitere Informationen zu unseren SAF-Aktivitäten finden sich auf Seite 83.](#)

REGULATORISCHE UND RECHTLICHE RISIKEN

Für die Luft- und Kreuzfahrtbranche könnte ein regulatorisches Risiko aus höheren CO₂-Preisen, Treibstoffsteuern und Energieeffizienzstandards resultieren. Die Regulierung ist daher für TUI ein relevantes Risiko, da eine Nichteinhaltung von Vorschriften sowohl finanzielle Folgen als auch negative Reputations-Auswirkungen haben könnte. Außerdem könnte die Nichteinhaltung neuer Regulierungsvorschriften zum Verlust der Lizenz zum Betrieb unserer Hotels und Kreuzfahrtschiffe führen.

MARKT- UND REPUTATIONSRIKO

Ein konkretes mit dem Klimawandel verbundenes Marktrisiko für TUI besteht darin, dass sich das Unternehmen nicht an die sich wandelnde Nachfrage nach nachhaltigeren und klimafreundlicheren Urlaubsprodukten anpasst und ihr nicht nachkommt. Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass Verbraucher Marken, die in diesem Bereich eine negative Reputation haben, boykottieren und Marken mit einer guten Reputation bevorzugen könnten. Ein unzureichendes CO₂-Management könnte zu einer Reduzierung des wahrgenommenen und tatsächlichen Markenwerts und einem möglichen künftigen Ausschluss aus den Nachhaltigkeitsindizes führen und dadurch die Attraktivität der TUI Group für Investoren, Kunden und sonstige Stakeholder mindern.

TRANSITORISCHE CHANCEN

Schon heute betreiben wir eine der emissionseffizientesten Airlines Europas und eine moderne Kreuzfahrtflotte. Unser Ziel ist eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umwelleistung. Dabei werden wir auf den von uns bereits erreichten Fortschritten bei der Emissionsreduzierung aufbauen.

[→ Weitere Informationen zu unseren Aktivitäten zur Emissionsreduktion in allen Segmenten finden sich auf Seite 82.](#)

TUI arbeitet mit Destinationen zusammen, um deren Klimabilanz zu verbessern. Mit dem Rhodos Co-Lab haben wir ein Pilotprojekt für Zusammenarbeit und Austausch mit einer Urlaubsdestination auf den Weg gebracht, um auf die Erreichung von Netto-Null-CO₂-Emissionen in dieser Destination hinzuwirken. Kohlenstoffarme Flugreisen und Destinationen bieten die Chance, weitere Kundengruppen zu binden und zu gewinnen, die sich auf umweltfreundliche Urlaubsreisen fokussieren.

b) Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf unsere Gesellschaften, Strategie und Finanzplanung

Im Rahmen unseres strategischen und finanziellen Planungsprozesses haben wir verschiedene Branchen- und Makrotrends analysiert, um die erwartete Entwicklung der TUI Group und der Tourismusbranche insgesamt zu modellieren. Wir betrachten Nachhaltigkeit eindeutig als einen wichtigen Trend, der vor allem durch klimabedingte Markt- und Politikrisiken (zum Beispiel verändertes Kundenverhalten, emissionsabhängige

Steuern und Gebühren) getrieben wird. In den vergangenen zwei Jahren wurden in Abstimmung mit internen und externen Stakeholdern neue Prioritäten und strategische Ausrichtungen für die zukünftigen Nachhaltigkeitsaktivitäten der TUI erarbeitet, die aktuelle Herausforderungen, globale Szenarien und regulatorische Entwicklungen wie den EU Green Deal berücksichtigen. Während diese Prioritäten in unsere mittelfristige Strategie- und Finanzplanung eingeflossen sind, haben wir noch keine spezifischen Klimaszenarien für alle Risiken entwickelt, um die möglichen quantitativen Auswirkungen ausgewählter Risiken und Chancen auf unsere Finanzergebnisse zu bewerten. Um diese Auswirkungen auf unser Geschäft besser einschätzen zu können, werden wir im Geschäftsjahr 2023 mit der Entwicklung einer quantitativen und qualitativen Klimaszenarioanalyse beginnen, um die potenziellen Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf unser Geschäftsmodell weiter zu identifizieren und zu analysieren. Dies wird es uns auch ermöglichen, die möglichen Auswirkungen auf unser Geschäft, unsere Strategie und unsere Finanzplanung sowie unsere künftige Widerstandsfähigkeit besser zu verstehen.

c) Widerstandsfähigkeit der TUI-Strategie unter Berücksichtigung verschiedener Klimaszenarien, einschließlich eines Szenarios mit einem Temperaturanstieg von 2 °C oder weniger

Wir werden unsere Strategie anhand der verschiedenen klimabezogenen Szenarien testen, sobald wir unsere qualitative Klimaszenarioanalyse im Jahr 2023 abgeschlossen haben.

RISIKOMANAGEMENT

a) TUIs Prozesse zur Identifizierung und Beurteilung von klimabezogenen Risiken

TUI verfügt über einen systematischen Prozess zur Identifizierung, Beurteilung und Steuerung von Risiken im gesamten Unternehmen. Sie werden durch Prozesse und Strukturen gemanagt, die ausführlicher im Risikobericht auf Seite 34 beschrieben werden. Die im Abschnitt „Risiken“ beschriebenen Prozesse gelten für alle Typen beurteilter Risiken im gesamten Unternehmen, einschließlich klimabezogener Risiken. Entscheidungen werden getroffen, um Risiken auf der Grundlage ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und der Auswirkungen eines etwaigen Eintritts im Einklang mit der festgelegten Risikotoleranz zu reduzieren, transferieren, akzeptieren oder zu steuern. Die identifizierten Hauptrisiken werden vom ROC überwacht und regelmäßig an das GEC berichtet. Nachhaltigkeits- und klimawandelbezogene Risiken sind Bestandteil verschiedener Hauptrisiken, vor allem der Risikotypen „Mangelnde Verbesserungen im Nachhaltigkeitsbereich“ sowie „Rückläufige Kundennachfrage“ und „Störungen in unseren Destinationen“.

b) TUIs Prozesse zur Steuerung klimabezogener Risiken

Akute physische Risiken werden sowohl auf Ebene des jeweiligen Vermögenswerts, wie beispielsweise eines eigenen TUI Hotels, als auch auf Unternehmensebene beurteilt und gesteuert, wenn beispielsweise eine Destination betroffen ist, die in allen wichtigen TUI Quellmärkten angeboten wird. Chronische physische Risiken aus langfristigen Auswirkungen des Klimawandels sind Bestandteil des Hauptrisikos „Nachhaltigkeit“ der TUI, das in die Zuständigkeit des Bereichs Group Sustainability fällt und an das ROC berichtet wird. Finanz- und Reputationsrisiken aus einer mangelnden Anpassung an die Kundennachfrage werden auf Unternehmensebene beurteilt.

c) Integration der Prozesse zur Identifizierung, Beurteilung und Steuerung klimabezogener Risiken in TUIs Gesamt-Risikomanagement

Unser systematischer Risikomanagementprozess, wie oben beschrieben, hat Nachhaltigkeitsrisiken einschließlich kundenbezogener Risiken identifiziert. Dieses Risikomanagementsystem ist auf einen kurz- bis mittelfristigen Risikohorizont ausgerichtet. Wir gehen davon aus, dass die geplante Klimaszenarioanalyse, die im kommenden Geschäftsjahr durchgeführt werden soll, die Art und Weise, wie wir in Zukunft mit klimabezogenen Risiken und Chancen umgehen, stark beeinflussen wird und einen längeren Zeithorizont ermöglicht.

➔ [Weitere Informationen zum Risikomanagement finden sich ab Seite 34.](#)

KENNZAHLEN UND ZIELE

a) Verwendete Kennzahlen zur Beurteilung klimabezogener Risiken und Chancen im Einklang mit der Strategie und dem Risikomanagementprozess der TUI

Der Klimawandel ist eine drängende globale Herausforderung. Es besteht dringender Handlungsbedarf, jeder ist aufgerufen, zum Übergang in eine kohlenstoffarme Wirtschaft beizutragen. Als globaler Touristikonzern führt unser Geschäftsmodell inhärent zu signifikanten Treibhausgasemissionen. Emissionen der Flugzeuge, Kreuzfahrtschiffe und Hotels der TUI Group machen 99% der eigenen Emissionen des Konzerns aus. Innerhalb unseres Asset-Portfolios machen unsere Flugzeugemissionen etwa 75 % der gesamten Kohlendioxid- (CO₂-) Emissionen des Konzerns aus. Wir arbeiten daran, den ökologischen Fußabdruck beim Reisen zu verkleinern und Umweltstandards in der Branche zu erhöhen. Um klimabezogene Risiken zu messen und zu steuern und im Einklang mit unserem strategischen Ziel, bis zum Jahr 2050 in allen Betrieben und in unserer Lieferkette Netto-Null-Emissionen zu erreichen, überwachen wir unsere absoluten CO₂-Emissionen, den (spezifischen) Treibstoffverbrauch und die spezifischen CO₂-Emissionen. Im Zuge der umfangreicheren Nutzung von SAF werden wir unsere Kennzahlen gemäß den Auswirkungen auf die CO₂-Emissionen weiterentwickeln.

b) TUIs Ziele zur Steuerung klimabezogener Risiken und Chancen und Stand der Umsetzung dieser Ziele

Seit 30 Jahren arbeiten wir auf eine Verringerung unserer Umweltauswirkungen hin. In dieser Phase unserer Nachhaltigkeitsreise wollen wir uns von wissenschaftlichen Erkenntnissen leiten lassen.

Im Geschäftsjahr 2022 ist TUI der Science Based Targets initiative (SBTi) beigetreten und hat sich verpflichtet, Emissionsreduktionen auf Basis der neuesten klimawissenschaftlichen Erkenntnisse umzusetzen. Die SBTi ist eine globale Initiative, die es Unternehmen ermöglicht, sich ambitionierte Ziele zur Emissionsreduktion zu setzen, die mit den im Pariser Klimaabkommen vereinbarten Zielen zur Bekämpfung der Auswirkungen der globalen Klimaerwärmung übereinstimmen. Die Initiative ist eine Zusammenarbeit zwischen dem Carbon Disclosure Project (CDP), dem Global Compact der Vereinten Nationen, dem World Resources Institute (WRI) und dem World Wide Fund for Nature (WWF). Für jedes dieser drei Segmente wurden detaillierte Emissionsreduktions-Fahrpläne entwickelt, um signifikante Emissionsminderungen zu realisieren.

Die Reduktionsziele unserer eigenen Flugzeuge, Kreuzfahrtschiffe und Hotels bis 2030 wurden bei der SBTi zur abschließenden Überprüfung eingereicht. Die Validierung durch die SBTi wird bestätigen, dass TUIs Ziele

zur Emissionsreduktion bis 2030 mit denen des Pariser Klimaabkommens in Einklang stehen. Wir werden unsere Emissionsziele für 2030 nach der Validierung durch die SBTi im Jahr 2023 veröffentlichen. Dies werden unsere wichtigsten Kennzahlen und Ziele sein, auf denen unsere Emissionsreduktionsmaßnahmen beruhen werden. Weitere Ziele sind in der Nachhaltigkeitsagenda definiert.

c) Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Treibhausgasemissionen und damit verbundene Risiken

Im Geschäftsjahr 2022 stiegen die absoluten Gesamtemissionen der TUI Group gegenüber dem Vorjahr um 168,6%. Dies war insbesondere auf den Anstieg des Flugverkehrs durch die Erholung unseres Geschäftsbetriebs von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zurückzuführen.

Kohlendioxidemissionen (CO₂)

t	2022	2021	Veränderung in %
Airlines & Flug	4.331.628	1.317.865	+228,7
Kreuzfahrten	762.942	391.475	+94,9
Hotels	542.994	362.474	+49,8
Verwaltungsgebäude und Reisebüros	14.251	15.949	-10,6
Gästekategorie (Land)	13.144	5.440	+141,6
Scope 3 (indirekte Emissionen der Wertschöpfungskette)*	33.199	27.911	+18,9
Gesamt	5.698.158	2.121.114	+168,6

* Unter Bezugnahme auf das Greenhouse Gas Protocol bezieht die TUI Group derzeit die Scope 3-Emissionen ein, die bei der Herstellung von Büropapier und gedruckten Katalogen, bei der Bereitstellung und Aufbereitung von Frischwasser in unseren Hotels, bei Geschäftsreisen unserer Mitarbeitenden mit Fluggesellschaften von Drittanbietern sowie bei der Übertragung und Verteilung von Strom in unseren Hotels, Büros und Reisebüros entstehen. Die TUI Group ist sich bewusst, dass dies keine vollständige und abschließende Bewertung von Scope 3 ist, und wird in Zukunft daran arbeiten, die Erfassung und Berichterstattung von Scope 3-Daten zu erweitern.

Kohlendioxidemissionen (CO₂) nach Scope 1 – 3

t	2022	2021	Veränderung in %
Scope 1	5.214.576	1.770.337	+194,6
Scope 2	450.384	322.865	+39,5
Scope 3	33.199	27.911	+18,9

Energieverbrauch der Geschäftsbereiche

MWh	2022	2021	Veränderung in %
Airlines & Flug	17.655.179	5.371.454	+228,7
Kreuzfahrten	2.962.423	1.518.886	+95,0
Hotels	1.599.057	1.021.997	+56,5
Verwaltungsgebäude und Reisebüros	60.036	60.766	-1,2
Bodentransport	55.311	23.314	+137,2
Gesamt	22.332.006	7.996.417	+179,3

EFFIZIENTERER FLUGBETRIEB

Schon heute betreiben wir eine der emissionseffizientesten Airlines Europas und bemühen uns kontinuierlich um weitere Verbesserungen unserer Umweltleistung. Wir wollen auf den bereits erzielten Fortschritten bei der Emissionsreduktion aufbauen. Unsere Ziele für die Reduktion der Emissionen unserer Airline bis 2030 wurden bei der SBTi zur Überprüfung eingereicht. Unser Fahrplan zur Emissionsreduktion unserer Airline-Flotte beinhaltet die folgenden Maßnahmen: weitere Investitionen in moderne, emissionseffiziente Flugzeuge, Effizienzsteigerung durch operative Maßnahmen sowie Investitionen in den Einsatz nachhaltiger Flugkraftstoffe (SAF).

➔ [Weitere Informationen über unsere Aktivitäten zur Emissionsreduktion unserer Airlines finden sich auf Seite 82.](#)

Im Jahr 2022 ging der relative CO₂-Ausstoß unserer Airlines um 18,5% zurück. Diese Verbesserung ist vor allem auf eine deutlich höhere Auslastung im Vergleich zu 2021 zurückzuführen sowie auf unsere Flotten-erneuerung, bei der ältere Flugzeuge durch neue, CO₂-effizientere Flugzeuge ersetzt werden.

Ergänzend erfolgt der Ausweis der spezifischen Kohlendioxid-Emissionen zusätzlich in CO₂-Äquivalenten (CO₂e). Diese berücksichtigen neben Kohlendioxid (CO₂) die weiteren fünf klimawirksamen Treibhausgase laut Kyoto-Protokoll: Methan (CH₄), Distickstoffoxid (N₂O), teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (HFCs), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFCs) und Schwefelhexafluorid (SF₆).

TUI Airlines – Treibstoffverbrauch und resultierende Emissionen

		2022	2021	Veränderung in %
Spezifischer Treibstoffverbrauch	l/100 pkm*	2,52	3,10	-18,7
Kohlendioxidemissionen (CO ₂) – absolut	t	4.053.745	1.300.942	+211,6
Kohlendioxidemissionen (CO ₂) – spezifisch	kg/100 pkm*	6,36	7,80	-18,5

* pkm = Passagierkilometer.

TUI Airlines – CO₂-Intensität

g CO ₂ /pkm*	2022	2021	Veränderung in %	g CO ₂ e/pkm*
TUI Airline-Flotte	63,6	78,0	-18,5	64,3
TUI Airways	62,2	83,3	-25,2	62,9
TUI fly Belgien	70,7	82,8	-14,5	71,5
TUI fly Deutschland	64,4	75,8	-15,0	65
TUI fly Niederlande	59,8	70,3	-15,0	60,4
TUI fly Nordic	66,4	69,7	-4,8	67,1

*pkm = Passagierkilometer.

NACHHALTIGERE KREUZFAHRTEN

Wir fokussieren uns weiterhin auf eine Reduzierung der Emissionen unserer Kreuzfahrtschiffe. Fortschritte erzielen wir durch Investitionen in modernste Technologien zur Reduzierung von Luftemissionen und in operative Effizienz. Für TUI Cruises, Hapag-Lloyd Cruises und Marella Cruises wurden im Rahmen der bei der SBTi zur Validierung eingereichten Zielsetzung für 2030 umfassende Emissionsreduktionspläne entwickelt. Zentrale Maßnahmen sind Investitionen in die Modernisierung und Effizienzsteigerung der Flotte mit einem Fokus auf Landstromversorgung, Optimierung der Fahrtrouten, Stärkung der Energieeffizienz und Umstellung auf alternative Kraftstoffe.

→ [Weitere Informationen zu unseren Aktivitäten zur Emissionsreduktion in unserem Kreuzfahrtbetrieb finden sich auf Seite 84.](#)

Im Geschäftsjahr 2022 ging der relative CO₂-Ausstoß im Kreuzfahrtsegment um 44,9% zurück. Dies war auf eine deutlich höhere Auslastung zurückzuführen, da die Vorjahreswerte stärker von den Auswirkungen der Pandemie beeinflusst waren.

Kreuzfahrten – CO₂-Intensität, Trinkwasser und Abfall

	2022	2021	Veränderung in %
Kohlenstoffdioxid – spezifisch, kg/Kreuzfahrtpassagier pro Übernachtung	132	240	-44,9

UMWELTSCHUTZ IN DEN HOTELS

Unsere Hotels und Hotelpartner fokussieren sich weiterhin auf die Förderung der Nachhaltigkeitstransformation in ihren Geschäftsbetrieben. Jedes Hotel spielt eine wichtige Rolle beim Management der Auswirkungen auf die lokale Gemeinschaft, der Wirtschaft und die Umwelt. Unsere Priorität ist die weitere Reduktion der Emissionen. Dazu haben wir umfassende Aktionspläne erstellt und Ziele für unser Segment

Hotels & Resorts für 2030 formuliert. Diese Ziele sind wissenschaftsbasiert und wurden zur Validierung bei der SBTi eingereicht.

→ [Weitere Informationen zu unseren Aktivitäten zur Emissionsreduktion unserer eigenen Hotels finden sich auf Seite 85.](#)

Unsere Hotels haben ihre Leistung in Bezug auf Emissionen deutlich verbessert. Dies ist das Ergebnis kontinuierlicher Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung sowie höherer Gäste- und Belegungszahlen nach Abklingen der Pandemie.

Hotels – CO₂-Intensität, Wasser und Abfall

	2022	2021	Veränderung in %
Kohlenstoffdioxid – spezifisch, kg CO ₂ /Übernachtung	10,1	13,4	-24,6

Integrity & Compliance

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

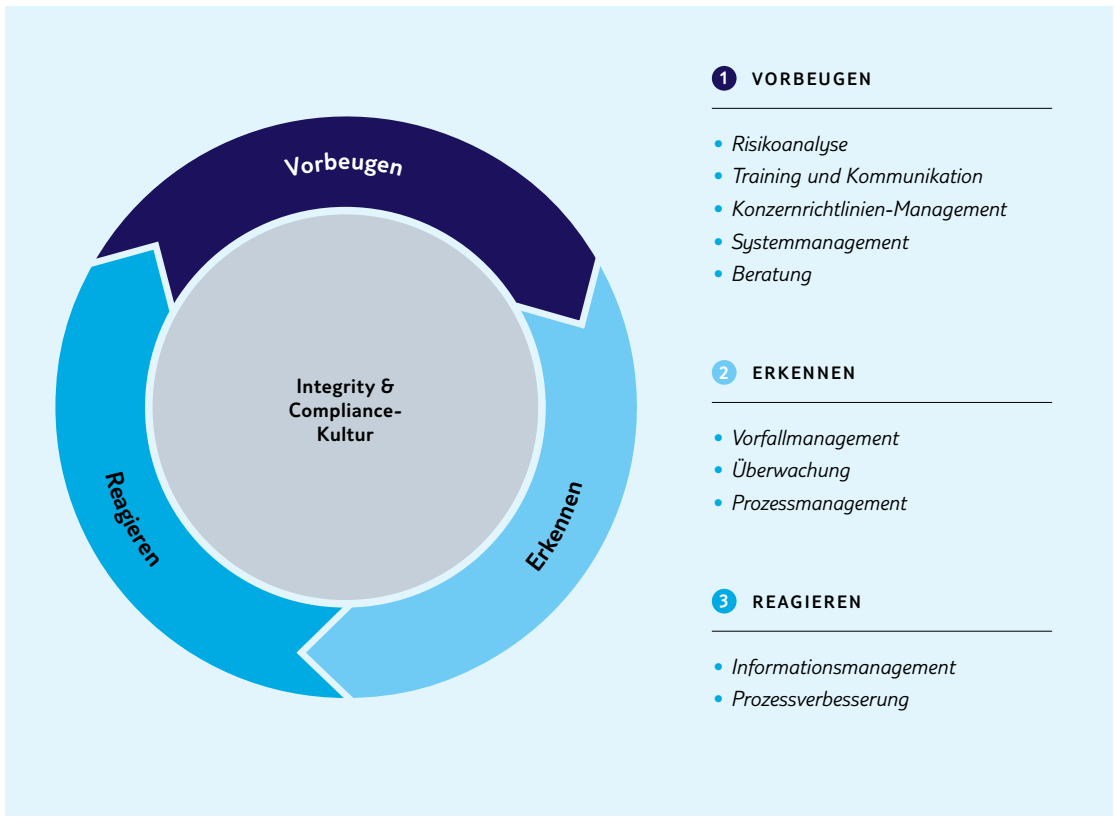
Im zurückliegenden Geschäftsjahr hat der Bereich Integrity & Compliance den Regelbetrieb wieder aufgenommen und dabei den Fokus auf die Kernbereiche Kommunikation, Schulungen und Sanktionen gelegt.

Anlässlich des dreijährigen Jubiläums des Integrity Passport, des TUI Verhaltenskodex, wurde gruppenweit eine Kommunikationskampagne ausgerollt. Ziel dieser Kampagne war es, das Interesse und die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden für das Thema Compliance zu wecken. Bestandteil der Kampagne war neben Artikeln im Intranet und Bildschirmschonern ein Quiz, das Mitarbeitende spielerisch für Compliance-Themen sensibilisieren sollte. Für den Bereich Richtlinienmanagement wurde ein Interview aufgenommen und im Intranet veröffentlicht, mit dem Ziel, den Mitarbeitenden die Grundsätze der Compliance näherzubringen. Onlineschulungen zum Integrity Passport und zum Thema fairer Wettbewerb (für bestimmte Mitarbeitendengruppen) wurden durchgeführt, Präsenzschulungen zur Einführung neuer Mitarbeitender konnten wieder aufgenommen werden.

Im Zentrum unserer Arbeit stand aufgrund des Russland-Ukraine-Konflikts die Geschäftspartnerprüfung und die Beratung zu dem Thema Handelssanktionen. Zu diesem Zweck wurde eine „Taskforce Handelssanktionen“ einberufen, um schnell potenziell einschlägige Sachverhalte zu evaluieren, entsprechende risikominimierende Maßnahmen zu erarbeiten, diese zu implementieren und das generelle weitere Vorgehen zu erörtern. Zur Sensibilisierung für das Thema wurden gruppenweite Kommunikationsmaßnahmen durchgeführt und Stellungnahmen entworfen, welche zur Erläuterung der sanktionsrechtlichen Situation der TUI AG an externe Dritte weitergegeben werden können. Zudem wurden die unterschiedlichen Geschäftsbereiche dazu aufgefordert, nach einer gruppenweit kommunizierten Entscheidungsmatrix Geschäftspartner mit Bezug zu Russland/Weißrussland an den Bereich Integrity & Compliance zu melden. Diese Geschäftspartner wurden daraufhin einer sanktionsrechtlichen Prüfung unterzogen. Nach Evaluierung der Ergebnisse aus der Überprüfung wurden die von Sanktionen betroffenen Geschäftsbeziehungen und Verträge ausgesetzt oder gekündigt. Um eine zuverlässige Bewertung der Situation zu gewährleisten, wurde in Einzelfällen zusätzlich ein externer Dienstleister beauftragt, vertiefte Berichte zu erstellen. Die Compliance Officer der jeweiligen Segmente bzw. der Regionen haben das Management und die Mitarbeitenden bei Fragestellungen zum Thema Sanktionen beraten.

Auch bei der Risikoanalyse lag im abgelaufenen Geschäftsjahr der Fokus auf dem Thema Russlandsanktionen. Aus den durchgeführten Überprüfungen der Geschäftspartner konnte unter anderem die Risikosituation für die einzelnen Regionen bzw. Segmente abgeleitet, analysiert und bewertet werden. Auch der regelmäßige Austausch im Risikokomitee (Risk Oversight Committee, ROC) und die Ergebnisse aus den lokal durchgeführten Risikoanalysen, die in Zusammenarbeit mit den Risk Champions und den jeweiligen Compliance Officern erstellt und mit dem lokalen Management besprochen wurden, dienten als Informationsquellen. Grundlage der Risikobewertung waren außerdem die Erkenntnisse, die aus der Bearbeitung von eingegangenen Hinweisen und im Rahmen der Abfrage zu Interessenkonflikten sowie der damit durchgeführten Selbsteinschätzung zu Compliance-Themen erlangt werden konnten.

TUI Compliance Management-System



COMPLIANCE MANAGEMENT-SYSTEM

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

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

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

INTEGRITY & COMPLIANCE-ORGANISATION

Der Chief Compliance Officer ist für die Aufstellung, Unterhaltung und Weiterentwicklung des Compliance Management-Systems verantwortlich. Hierbei wird er durch die zentralisierte, im Rechtsbereich angesiedelte Abteilung Integrity & Compliance unterstützt. Alle Compliance Officer haben einen engen Kontakt mit dem weiterhin grundsätzlich für die Einhaltung der Compliance zuständigen lokalen Management und sind gemeinsam für die Umsetzung der Compliance-Anforderungen und Integritätswerte verantwortlich. Dies sind vor allem:

- Sensibilisierung für das Thema Integrity & Compliance und die zugeordneten Kernthemen durch Kommunikationskampagnen
- Durchführung von Risikoanalysen zu den Compliance-Kernthemen sowie Selbsteinschätzungen bzw. so genannte Puls Checks
- Implementierung von Maßnahmen, die sicherstellen, dass wir uns im Einklang zu unserem Bekenntnis zu integrem Handeln aus dem Integrity Passport befinden
- Durchführung von Schulungen zu den Themen „Integrity Passport“ und „fairer Wettbewerb“
- Beratung von Mitarbeitenden, im Wesentlichen zu den Themen Handelssanktionen, Korruption und Bestechung sowie fairer Wettbewerb
- Sicherstellung des erforderlichen Informationsaustauschs zwischen dem lokalen Management und dem Integrity & Compliance Team
- Monitoring von nationalen und internationalen Gesetzesinitiativen
- regelmäßige Berichterstattung an das Group Executive Committee sowie an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats

INTEGRITY & COMPLIANCE-KULTUR

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

INTEGRITY PASSPORT – DER TUI VERHALTENSKODEX

Unser Integrity Passport ist für alle Mitarbeitenden, vom Vorstand bis zum Auszubildenden, und alle geführten Konzerngesellschaften verbindlich. Er dient dem Vorstand, den Geschäftsführungen, den Führungskräften sowie den Mitarbeitenden gleichermaßen als Leitbild. Er gibt in der täglichen Arbeit und in Konfliktsituationen zu wesentlichen Themen die Richtung vor: fairer Wettbewerb, keine Bestechung und Korruption, angemessene Geschenke und Einladungen, Schutz unserer Geschäftsgeheimnisse, Datenschutz, Umgang mit Interessenkonflikten, kein Insiderhandel, ordentliche Geschäftsbücher und Finanzunterlagen, Verhinderung von Geldwäsche, Handelsbeschränkungen, der respektvolle Umgang miteinander, Nachhaltigkeit sowie öffentliche Kommunikation in Bezug auf TUI und wie man Bedenken äußern kann.

LIEFERANTENKODEX

Ergänzend zum Integrity Passport gilt unser Verhaltenskodex für Lieferanten. Darin sind die ethischen, sozialen und rechtlichen Erwartungen der TUI an ihre Geschäftspartner festgehalten. Darüber hinaus werden Geschäftspartner zur Einhaltung aller auf die Lieferantenbeziehung anwendbaren nationalen und internationalen Antikorruptionsgesetze vertraglich verpflichtet. Aufgrund des ab dem nächsten Jahr geltenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes wurde der Lieferantenkodex überarbeitet. Der Lieferantenkodex enthält bereits umfangreiche Verpflichtungen für Geschäftspartner zur Vermeidung von Verletzungen in den Bereichen Menschenrechte und Umweltschutz. Weitere sich aus dem Gesetz ergebende Verpflichtungen wurden hinzugefügt oder konkretisiert, die sowohl im eigenen Geschäftsbetrieb als auch in der Lieferkette eingehalten werden müssen. Die Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartnern werden damit auf ein solides Fundament gestellt.

INTEGRITY & COMPLIANCE-RICHTLINIENMANAGEMENT

Die im Integrity Passport verankerten Prinzipien werden durch unsere Richtlinien, Statements und Manuals in die TUI Group vermittelt und implementiert. Das konzernweite Richtlinienmanagement erarbeitet die Vorgaben für gruppenweite Richtlinien und koordiniert die Einbindung der jeweiligen internen Stakeholder-Gruppen, wie zum Beispiel andere Fachabteilungen und den Betriebsrat. Ziel ist es, den Mitarbeitenden ein möglichst verständliches Richtlinien-set zur Verfügung zu stellen. Die Compliance-Richtlinien der TUI Group befassen sich unter anderem mit dem angemessenen Umgang mit Geschenken und Einladungen, fairem Wettbewerb und der Einhaltung von Handelssanktionen. Um für dieses Thema erneut zu sensibilisieren, wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr ein Interview zur Erläuterung der Grundsätze des Richtlinienmanagements von dem Bereich Kommunikation mit der für das Policy-Management verantwortlichen Person geführt und im Intranet veröffentlicht.

INTEGRITY & COMPLIANCE-RISIKOANALYSE

Die Durchführung einer Risikoanalyse ist ein zentrales Element unseres Compliance Management-Systems. Die zuständigen Compliance Officer haben die vorhandenen Informationen aus vergangenen Erhebungen mit Informationen aus aktuellen Datenquellen sowie aus individueller Kommunikation mit den Geschäftsverantwortlichen abgeglichen und qualifiziert. Erkenntnisse aus dem Austausch im Risikokomitee, welches vom Vorstand dazu beauftragt ist, sicherzustellen, dass geschäftliche Risiken im Konzern gesellschafts- und funktionsübergreifend erkannt, eingeschätzt, gesteuert und überwacht werden, wurden bei der Risikoanalyse berücksichtigt. In diesem Komitee ist der Direktor Integrity & Compliance ein ständiges Mitglied und berichtet

zu compliancerelevanten Sachverhalten. In den Regionen bzw. Segmenten wurden Compliance-Risiken regelmäßig zwischen dem zuständigen Compliance Officer, dem lokalen Business und den Risk Champions besprochen und analysiert und businessspezifische Herausforderungen wurden identifiziert und bewertet. Die Risikoanalyse knüpft schließlich auch an die gemeldeten Compliance-Verstöße an. Die Compliance Officers haben die bei der Abarbeitung gewonnenen Erkenntnisse aufgenommen und das Risiko anhand von gegebenenfalls durchzuführenden Maßnahmen minimiert.

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

Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie wurde für diesen Prozess die Schnittstelle zwischen dem Personalmanagementsystem TUI People und der Compliance Plattform weiterentwickelt, um die zwischen den Systemen ausgetauschten Daten besser und schneller bearbeiten zu können. Die Befragung begann im abgelaufenen Geschäftsjahr.

INTEGRITY & COMPLIANCE-SCHULUNGEN

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

HINWEISGEBERSYSTEM: SPEAKUP LINE

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

Das Hinweisgebersystem wird angepasst, um sicherzustellen, dass es im Einklang mit den Vorgaben aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und der EU-Hinweisgeberrichtlinie steht. Das bedeutet insbesondere auch eine Öffnung dieses Systems für Dritte außerhalb der TUI Group.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat es über die SpeakUp Line insgesamt 43 Meldungen gegeben (2021: 29 Meldungen). Neben der SpeakUp Line nutzten Mitarbeitende auch die Möglichkeit zur direkten Meldung von Verstößen an ihre Vorgesetzten, an die jeweils zuständigen Compliance-Kontakte oder über das auch extern verfügbare Compliance-Postfach. Hier gab es weitere 26 Meldungen (2021: 21 Meldungen), denen bei Vorliegen eines Anhaltspunkts für den Verstoß gegen interne Richtlinien oder das Gesetz nachgegangen wurde. Von diesen insgesamt 69 Meldungen (2021: 50 Meldungen) lag bei 30 (2021: 16 Meldungen) der anfängliche Verdacht eines Compliance-Verstoßes vor, was dann zu Untersuchungen und in der Folge in insgesamt 8 Fällen (2021: ein Fall) zu weiteren Maßnahmen geführt hat.

ÜBERWACHUNG VON GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN (DUE DILIGENCE-PROZESSE)

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

Im zurückliegenden Geschäftsjahr stand aufgrund des Russland-Ukraine-Konflikts die Prüfung von Geschäftspartnern, insbesondere mit Bezug zu Russland/Weißrussland, im Fokus der Überwachung von Geschäftsbeziehungen. Hierbei wurden mithilfe der vom Anbieter zur Verfügung gestellten Internetdatenbank Namen von Geschäftspartnern mit internationalen Sanktions-, Terrorismus- und Gesuchte-Personen-Listen abgeglichen und im Falle einer Übereinstimmung weitere Maßnahmen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung eingeleitet.

DATENSCHUTZ

Das Thema Datenschutz bleibt für die TUI Group weiterhin wichtig. Wir überprüfen die Einhaltung von Datenschutzregelungen regelmäßig und übermitteln Kennzahlen an das Group Executive Committee. Über datenschutzrechtliche Risiken wird zusätzlich insbesondere das Risk Oversight Committee informiert. Wir haben im Jahr 2022 eine geringe Anzahl von Datenschutzverstößen gemäß Art. 33 DSGVO gemeldet, ohne dass bislang behördliche Sanktionen verhängt wurden. Gemessen wird auch die Einhaltung der gesetzlichen Frist zur Beantwortung von Datenauskunftsanfragen (2022: 99,8%; 2021: 99,8%).