

Grundsatzklärung der TUI Deutschland GmbH zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Wir, als TUI Deutschland GmbH (TUI D) sowie alle von der TUI AG geführten juristischen Personen (zusammen "TUI" oder "TUI Group"), der größte Tourismuskonzern der Welt, verpflichten uns, die Menschenrechte und Umweltverpflichtungen innerhalb unserer Lieferkette bei unseren weltweiten Aktivitäten zu beachten. Hierbei verweisen wir auf die veröffentlichte Grundsatzklärung der TUI AG.

Den Schutz der Menschenrechte betrachten wir als elementar wichtig. TUI ist seit 2014 Unterzeichnerin der weltweit 10 allgemein anerkannten Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrecht, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir beschäftigen Menschen aus aller Welt. Neben unseren eigenen Mitarbeitenden umfasst unser vielfältiges Geschäft eine umfangreiche Lieferkette mit Tausenden von Zulieferern in mehr als 90 Ländern. Wir halten uns an geltendes Recht, erfüllen international anerkannte Verpflichtungen in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt und achten darauf, dass Menschenrechtsverletzungen und Umweltverschmutzung im Rahmen unserer eigenen Geschäftstätigkeit, wie auch der unserer Lieferanten¹ und Geschäftspartner verhindert werden.

Insbesondere verurteilen wir alle Formen von Kinder- und Zwangsarbeit, alle Formen von Sklaverei, alle sklavereiähnlichen Praktiken und alle Formen von Diskriminierung aufgrund persönlicher Merkmale wie der nationalen oder ethnischen Herkunft, der sozialen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion, der Weltanschauung und Überzeugung, der politischen Überzeugung oder einer Behinderung. Wir sind der Überzeugung, dass jeder Mensch mit Respekt und Würde zu behandeln ist, und engagieren uns für eine ständige Verbesserung von Vielfalt und Inklusion in unserem Unternehmen.

Wir verurteilen die Ausbeutung von Kindern und engagieren uns für deren Schutz. Die TUI ist aktives Mitglied des Netzwerks End Child Prostitution, Child Pornography, Trafficking of Children for Sexual Purposes (ECPAT) und Unterzeichnerin des Verhaltenskodex zum Schutz der Kinder vor sexueller Ausbeutung im Tourismus („The Code“). TUI hat Richtlinien und Guidelines in den jeweiligen Geschäftsbereichen implementiert, um dieses Thema im Rahmen ihres Geschäftsbetriebs zu adressieren.

Wir bekennen uns zur Einhaltung der jeweils lokal geltenden Arbeitsschutzvorschriften, zur Zahlung fairer Löhne und zum Schutz der Rechte der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Zur Stärkung unseres Engagements haben wir eine Reihe von Initiativen zur Umsetzung von Geschäftspraktiken ins Leben gerufen, die mit unseren Richtlinien und unseren TUI-Werten im Einklang

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Text das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

stehen: Trusted. Unique. Inspiring. Wir verschärfen unsere Beschaffungsprozesse, sensibilisieren unsere Kollegen und Geschäftspartner, verbessern unser Schulungsangebot und die Berichterstattungsprozesse im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Darüber hinaus haben wir spezifische Prozesse für unseren eigenen Geschäftsbetrieb und wo notwendig für die Zusammenarbeit mit unseren unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern entwickelt, um unseren Sorgfaltspflichten nach dem Gesetz über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, im Folgenden „LkSG“) nachzukommen.

Führungsstruktur

Menschenrechtsbeauftragter

Im Rahmen unseres Risikomanagements identifizieren wir als TUI D menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und legen geeignete Präventiv- und Abhilfemaßnahmen fest, um eine Verletzung einer menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Verpflichtung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß zu minimieren. Zu diesem Zweck haben wir einen eigenen Menschenrechtsbeauftragten bestellt. Dieser überwacht unser LkSG-Risikomanagement, übernimmt die Gesamtverantwortung für die Geschäftsprozesse hinsichtlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten, koordiniert den Austausch mit anderen Menschenrechtsbeauftragten (TUI AG und TUIfly GmbH) und berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung der TUI D.

Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe der TUI D führt in Abstimmung mit sämtlichen Fachbereichen und Konzernfunktionen die verschiedenen Risikoanalysen durch. Sie ist zuständig für die Einrichtung und Aktualisierung unseres Risikomanagementsystems, überwacht unsere Risiken, steuert die Präventionsmaßnahmen und ist zudem verantwortlich für die Durchführung der entsprechenden Abhilfemaßnahmen in Bezug auf das LkSG. Diese Rolle umfasst auch Aufgaben der Berichterstattung sowie Dokumentation. In diesem Zusammenhang sammelt die Steuerungsgruppe relevante Informationen, berichtet über Fortschritte und Vorfälle, bereitet den Jahresbericht für das BAFA (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle) vor, prüft die anstehenden Sorgfaltspflichten, informiert den Menschenrechtsbeauftragten regelmäßig und arbeitet eng mit dem „Group Sustainability - Supply Chain Due Diligence Team (SC-DD-Team)“ zusammen. Des Weiteren steht die Steuerungsgruppe als Ansprechpartner für die Fachbereiche der TUI D bei sämtlichen Fragen zum LkSG zur Verfügung. Um eine erfolgreiche Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten zu gewährleisten, arbeiten sämtliche Abteilungen bei den ihnen zugewiesenen Aufgaben mit der Steuerungsgruppe zusammen, wie nachfolgend näher beschrieben.

Integrity & Compliance Team

Das Integrity & Compliance Team ist auf Konzernebene verantwortlich für die Bereitstellung und Aktualisierung der Beschwerdeverfahren/des Beschwerdemechanismus und die Sicherstellung, dass die Anforderungen aus dem LkSG erfüllt werden, sowie zuständig für die Koordinierung des Eingangs und der Bearbeitung von Verdachtsfällen und die Kontaktaufnahme mit den zuständigen Abteilungen/Personen. Das Team stellt auch sicher, dass die an die TUI D gerichteten Beschwerden schnellstmöglich an die Steuerungsgruppe zur Prüfung und Bearbeitung weitergeleitet werden.

Group Legal und Legal Department TUI D

Group Legal und das Legal Department der TUI D sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass rechtliche Dokumente (z.B. Vertragsklauseln) den neuesten Anforderungen entsprechen. Zudem unterstützen sie beratend den Konzerneinkauf, den Einkauf für TUI D und andere relevante Abteilungen der TUI Einheiten.

Group Risk

Group Risk ist verantwortlich für die Aktualisierung der Risikomethodik und die Durchführung der Risikoanalyse für die eigenen Geschäfte in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe, dem SC-DD-Team sowie in Kooperation mit Group Purchasing, Procurement, dem Einkauf für TUI D oder anderen relevanten Abteilungen. Im Falle von Änderungen der Methodik stellt sie eine ordnungsgemäße Dokumentation der Risikoidentifizierung und Kontrollmaßnahmen sicher.

Group HR / Workplace Safety und HR TUI D

Die genannten HR-Bereiche sind zuständig für die Bearbeitung und Abwicklung von Risiko- und Abhilfeprozessen für die jeweiligen Risiken in Bezug auf Mitarbeitende, die Berichterstattung über Fortschritte und Fälle/Abhilfemaßnahmen, Entwicklung und Durchführung von Schulungen, einschließlich solcher mit Menschenrechtsbezug, und Weiterentwicklung und Umsetzung des TUI Global Employment Statement.

Security / Health & Safety und Occupational Health TUI D

Diese Abteilungen sind verantwortlich für die Bearbeitung und Abwicklung von Risiko- und Abhilfeprozessen für die jeweiligen Risiken in Bezug auf Sicherheits-/Arbeitsschutzthemen und die Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Dokumentation der Risikoidentifizierungs- und -kontrollmaßnahmen.

Purchasing, Procurement, Supplier Management und Einkauf für TUI D

Diese Teams sind zuständig für die weitere Durchführung von Risikoanalysen, Präventionsmaßnahmen und Abhilfeprozessen für die jeweiligen TUI-Lieferanten. Insbesondere für die Kommunikation mit den Lieferanten, Berichterstattung über Fortschritte sowie Pflege und Aktualisierung der Risikomethodik für die Lieferkette in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe und dem SC-DD-Team.

Group Corporate and External Affairs der TUI Group

Das Team External Affairs hält und pflegt den Kontakt zu politischen Entscheidungsträgern und Behörden in Bezug auf anstehende Gesetzgebungen, z.B. die EU-Richtlinie zur Sorgfaltspflicht für nachhaltige Unternehmen und pflegen die Zusammenarbeit mit Verbänden bei der Ausarbeitung gemeinsamer Positionen.

Group Communications und Kommunikation TUI D

Die Kommunikationsteams sind verantwortlich für die Vorbereitung der Kommunikation, für den Fall externer Anfragen, z.B. von Nichtregierungsorganisationen oder Medien in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe. Zudem sind sie zuständig für die interne Kommunikation.

Group Audit

Dieses Team ist zuständig für die Berücksichtigung der Menschenrechtsprozesse und -erklärungen im Rahmen des strategischen Auditplanungsprozesses.

Risikomanagement

Risikomanagement-System:

Wir haben LkSG-bezogene Risiken, die unsere relevanten Geschäftsprozesse und die Lieferkette betreffen, in unser Risikomanagement-System eingebettet.

Risikoanalyse:

Im Rahmen des Risikomanagements führen wir jährliche und anlassbezogene Risikoanalysen durch, um menschenrechtliche und ökologische Risiken in unserem eigenen Geschäftsbetrieb und entlang unserer Lieferkette zu identifizieren, wobei wir ein besonderes Augenmerk auf jene Risiken legen, die überwiegend auf unseren Erfahrungen in den TUI D Geschäftsfeldern beruhen.

Dazu haben wir zusammen mit der TUI Group auf der Grundlage einschlägiger Indizes wie dem Global Slavery Index eigene interne Kriterien zur Bewertung menschenrechts- und umweltbezogener Risiken sowohl in unseren eigenen Geschäften als auch entlang unserer Lieferkette entwickelt. Diese Kriterien berücksichtigen Produkt-/Branchenrisiken, Beschäftigungsarten, Auswirkungen auf Rechte-Inhaber,

Einflussmöglichkeiten sowie Wirksamkeit bestehender Präventionsmaßnahmen. Sie ermöglichen uns die Einstufung der Risiken als niedrig, mittel und hoch.

Unsere Prioritäten in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt

Im Rahmen der bisher durchgeführten Risikoanalysen konnten wir folgende Risiken für Menschenrechte und umweltbezogene Belange als Beispiele identifizieren, die wir aufgrund ihrer Art und ihres Umfangs sowie ihrer potenziellen Bedeutung für die TUI D als prioritär erachten.

Kinderarbeit: Uniformen können durch Kinder- oder Zwangsarbeit hergestellt werden; in Gemeinden von Ausflugsorten kann es zu Kinderarbeit oder Sklaverei kommen (z.B. Kinder, die zum Betteln eingesetzt werden); Kinder können in Hotelanlagen oder auf Ausflügen Souvenirs oder Lebensmittel verkaufen; Kinder können als Reinigungspersonal oder in der Gastronomie arbeiten oder Hilfsarbeiten wie das Löschen von Laternen oder die Bereitstellung von Tauchausrüstung übernehmen.

Zwangsarbeit und Sklaverei: Reiseleiter an Flughäfen könnten an Bord von Flugzeugen und in Flughäfen Kinder- und Menschenhandel bemerken; gering qualifiziertes Hotelpersonal (z. B. Housekeeping, Küche, Back-of-House) oder Personal von Zulieferern kann dem Risiko schlechter Einstellungsstandards oder Zwangsarbeit ausgesetzt sein; Dienstleistungen für Reisebüros in anderen Ländern können von Personen ausgeführt werden, die Opfer von Menschenhandel, Zwangsarbeit oder schlechten Einstellungspraktiken sind (z. B. Reinigungskräfte, Catering, Sicherheitspersonal, Taxi-Unternehmen, Call-Center-Personal); Beschäftigte an kommerziellen Zwischenstopps (z. B. in Handwerksbetrieben, Teppichgeschäften) sind möglicherweise von Zwangsarbeit betroffen; Reinigungskräfte an Bord von Flugzeugen sind überwiegend saisonal beschäftigte Arbeitsmigranten (hohe Personalfluktuation) und können daher dem Risiko des Menschenhandels und der Zwangsarbeit ausgesetzt sein; Lohnzahlungen könnten mit dem Ziel zurückgehalten werden, Arbeitsleistungen zu erzwingen.

Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Arbeitsschutzvorschriften und Vorenthaltung eines angemessenen existenzsichernden Lohns: Fahrer und Mitarbeitende von Autovermietungen, Reiseleiter, Repräsentanten und Ausflugspersonal, die über Joint Ventures oder Drittanbieter beschäftigt werden, sind möglicherweise dem Risiko schlechter Einstellungsstandards und schlechter Arbeitsbedingungen ausgesetzt; beim lokalen Bezug von Lebensmitteln könnten Mitarbeitende involviert sein, die Menschenrechtsverletzungen erlitten haben; möglicherweise unzureichende Sicherheitsstandards beim Umgang mit elektrischen Geräten oder Maschinen oder bei der Arbeit mit gefährlichen Stoffen; möglicherweise fehlende Schutzmaßnahmen zur Verhinderung körperlicher oder mentaler Erschöpfung, insbesondere aufgrund zeitlicher und inhaltlicher Arbeitsüberlastung, z. B. massive Überstunden, fehlende Pausenzeiten oder mangelnde Schulung oder Anleitung; Unterbringung möglicherweise in ungeeigneten Räumen; unklare Trennung von Arbeits- und Dienstzeiten oder

unzureichende Personaleinsatzplanung; unzureichender Lärmschutz oder Schutz vor anderen Emissionen während der Arbeits- oder Ruhezeiten.

Verbot der Ungleichbehandlung: Ungleiche Entlohnung oder Gewährung von Privilegien zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitnehmer könnte vorkommen; möglicher Einsatz von Mitarbeitenden einzelner bestimmter Nationalitäten in bestimmten Arbeitsbereichen unter Ausschluss anderer Nationalitäten.

Auf der Grundlage dieser Risiken werden geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen definiert, priorisiert und umgesetzt.

Präventionsmaßnahmen

Um menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken entlang unserer Lieferkette vorzubeugen, hat TUI D auf der Grundlage der Ergebnisse der Risikoanalysen verschiedene präventive Maßnahmen und Instrumente wie Richtlinien und Prozesse eingeführt, die darlegen, wie wir die Menschenrechte achten und die unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner widerspiegeln:

Richtlinien & Erklärungen:

Verhaltenskodex für Lieferanten: Legt die Standards für das ethische Verhalten, die Werte und Prinzipien fest, welche wir von unseren Lieferanten erwarten. Verfügbar [hier](#).

Integrity Passport – der TUI Verhaltenskodex: Verpflichtet TUI Mitarbeitende zu integrem Geschäftsgebaren und ermutigt sie, potenzielle oder tatsächliche Verstöße über die verfügbaren Kanäle zu melden, zu denen auch ein vertrauliches Whistleblower-System (TUI Speak Up Line) gehört. Verfügbar [hier](#).

Modern Slavery Act Statement: Diese Erklärung wird gemäß § 54 des britischen Modern Slavery Act 2015 abgegeben. Sie beschreibt die Maßnahmen, welche TUI zur Verhinderung moderner Sklaverei und des Menschenhandels in ihrem Geschäftsbetrieb und ihrer Lieferkette ergriffen hat. Seit 2017 hat die TUI Group jährlich ein Statement veröffentlicht. Download [hier](#).

Global Employment Statement: Diese Konzernklärung gilt sowohl für unsere eigenen Mitarbeitenden als auch für unsere Vertragspartner. Der Schwerpunkt liegt auf der fairen und respektvollen Behandlung von Mitarbeitenden auf allen Ebenen und der Einhaltung geltender Gesetze und Branchenstandards. Verfügbar [hier](#).

Prozesse:

Aufnahme von Klauseln in Lieferantenverträge: Wir haben ökologische und soziale Anforderungen in die Verträge mit unseren Hotelpartnern und weiteren Lieferantengruppen aufgenommen.

Fragebögen und Bewertungen zur Bewertung von Lieferanten: Für Nicht-Unterkunftslieferanten hat TUI einen Fragebogen für eine vielfältige, nachhaltige und ethische Beschaffung (einschließlich Menschenrechtsfragen) entwickelt, der allen Kollegen im Beschaffungswesen des TUI Konzerns als Teil des Beschaffungsprozesses zugänglich ist. Bei Hotelpartnern verlassen wir uns auf glaubwürdige Nachhaltigkeitszertifizierungen. Für Anbieter von Aktivitäten und Ausflügen wurde ein zertifizierter Nachhaltigkeitsstandard in Übereinstimmung mit dem Global Sustainable Tourism Council (GSTC) entwickelt und implementiert, der die Anbieter von Aktivitäten verpflichtet, Fragen zu fairen Löhnen, Arbeitszeiten, Kinderschutz und lokaler Beschäftigung zu beantworten.

Schulung und Sensibilisierung: Über unsere konzernweite TUI People Learning-Plattform werden Schulungsprogramme zu den Themen Kinderschutz, Menschenrechte und Integrity Passport angeboten. Darüber hinaus werden über andere Kanäle spezielle Schulungen für relevante Mitarbeitergruppen angeboten, z. B. Schulungen zum Thema Kindeswohl und -schutz für das Unterhaltungs- und Kinderbetreuungspersonal sowie Einführungsschulungen zum Modern Slavery Act für Beschäftigte der Bereiche Einkauf und Beschaffung. Eine spezielle Schulungskampagne zum LkSG wird für alle Mitarbeitenden der TUI Group eingeführt.

Beschwerdeverfahren

TUI D sowie die gesamte TUI Group verpflichtet sich, alle potenziellen Verstöße gegen unseren Integritätspass, den Lieferantenkodex, unsere internen Richtlinien und geltenden Gesetze einschließlich der Menschenrechte und der ökologischen Nachhaltigkeit anzusprechen. Wir fördern eine Kultur der offenen Kommunikation und des Vertrauens und ermutigen unsere Mitarbeitenden, Geschäftspartner und jeden, der Kenntnis von potenziellen Risiken oder Verstößen hat oder davon betroffen sein könnte, seine Bedenken anzusprechen und zu äußern. TUI verpflichtet sich, jeden zu schützen, der Bedenken äußert.

Um den Prozess zu erleichtern, haben TUI D und die TUI Group ein gemeinsames Beschwerdeverfahren über die TUI SpeakUp Line, die Whistleblower-Hotline, eingeführt. Sie ist ein vertraulicher Kanal, über den Bedenken anonym an unser Integrity & Compliance Team 365/24/7 per Telefon oder online gemeldet werden können. Die Meldungen werden vom Integrity & Compliance-Team selbst bearbeitet oder an die jeweils zuständige Abteilung zur Bearbeitung weitergeleitet. Das Beschwerdeverfahren und Informationen zur TUI SpeakUp Line sind über die TUI Homepage [hier](#) öffentlich zugänglich oder können per E-Mail an

compliance@tui.com oder per Brief an das Integrity & Compliance Team, TUI AG, Karl-Wiechert-Allee 4, 30625 Hannover, angefordert werden.

Wir überprüfen innerhalb der TUI Group die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens mindestens einmal jährlich und bedarfsweise auch auf ad-hoc-Basis und entwickeln das Verfahren kontinuierlich weiter.

Abhilfemaßnahmen

Sobald TUI D auf einem der oben beschriebenen Wege Kenntnis davon erhält, dass die Verletzung einer menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Verpflichtung bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, ergreifen wir unverzüglich Abhilfemaßnahmen. Je nachdem, ob die Verletzung intern, (innerhalb unseres eigenen Unternehmens) oder extern, (in unserer Lieferkette) festgestellt wird, werden unterschiedliche Maßnahmen ergriffen.

Intern - Eigene Mitarbeitende: Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden durch zielgerichtete Workshops und Schulungen. Außerdem fordern wir unsere Mitarbeitenden zur Einhaltung unserer TUI-Werte und dem Inhalt unseres Integrity Passports auf. In diesem Zusammenhang appellieren wir an unsere Führungskräfte, Vorgesetzte und Manager, gemäß ihrem Arbeitsvertrag eine Führungsrolle wahrzunehmen, die mit unserem Integrity Passport im Einklang steht, und Anweisungen zu erteilen, um das Verhalten ihrer Teammitglieder zu beeinflussen, insbesondere das Verhalten der verursachenden Person eines Verstoßes gegen eine menschenrechtliche oder umweltbezogene Pflicht. Reichen die Maßnahmen nicht aus, um das den Verstoß verursachende Verhalten zu ändern, ergreifen wir arbeitsrechtliche Maßnahmen wie z. B. eine Abmahnung oder die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der verursachenden Person, soweit es arbeitsrechtlich zulässig ist.

Intern – Eigener Geschäftsbetrieb:

Wenn der Verstoß gegen eine menschenrechtliche oder umweltbezogene Pflicht in unserem eigenen Geschäftsbetrieb erfolgt, können unsere Abhilfemaßnahmen dazu führen, dass die Verletzung in Übereinstimmung mit dem lokalen Recht beendet wird. Zu diesem Zweck haben wir einen detaillierten "Prozess für Abhilfemaßnahmen für unseren eigenen Geschäftsbereich" definiert, welcher beschreibt, wie wir mit Verstößen in unserem eigenen Geschäft umgehen.

Extern - Lieferkette:

Unsere Abhilfemaßnahmen in Bezug auf unmittelbare Zulieferer basieren insbesondere auf unserem Verhaltenskodex für Lieferanten, dem Modern Slavery Act Statement, unserem Global Employment Statement und den ökologischen und sozialen Anforderungen umfassenden Klauseln in unseren Lieferantenverträgen. In Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten legen wir Abhilfemaßnahmen fest. Wir

erwägen, soweit möglich und praktikabel, den Zusammenschluss mit anderen Unternehmen in Brancheninitiativen und Branchenstandards, um die Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Schädiger zu erhöhen. Liegt die Ursache eines Verstoßes in der mangelnden Kooperationsbereitschaft der Lieferanten, greifen wir auf vertraglich vereinbarte Maßnahmen zurück, d. h. auf die vorübergehende Aussetzung oder als ultima ratio, die Beendigung der Geschäftsbeziehung. Liegen uns tatsächliche Anhaltspunkte für eine Verletzung einer menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Pflicht von mittelbaren Zulieferern vor, leiten wir den Abhilfeprozess analog zum Abhilfeprozess bei unmittelbaren Zulieferern ein.

Aus diesem Grund haben wir einen detaillierten "Prozess für Abhilfemaßnahmen bei Verstößen bei Lieferanten" definiert, welcher beschreibt, wie wir mit Verstößen bei Lieferanten umgehen.

Sowohl unser „Prozess für Abhilfemaßnahmen für unseren eigenen Geschäftsbereich als auch unser „Prozess für Abhilfemaßnahmen bei Verstößen bei Lieferanten“ zielen auf die unverzügliche Bearbeitung drohender und laufender Verstöße ab, berücksichtigen die betroffene Person (Rechteinhaber) und beinhalten die Überwachung der Wirksamkeit des Verfahrens.

Wir überprüfen die Wirksamkeit unserer Abhilfemaßnahmen mindestens einmal jährlich, bedarfsweise auch auf ad-hoc-Basis und entwickeln sie kontinuierlich weiter.

Dokumentation und Berichterstattung

Wir dokumentieren fortlaufend unsere Bemühungen zur effektiven Umsetzung unserer Sorgfaltspflichten. Darüber hinaus werden wir jährliche Berichte über die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten veröffentlichen. Diese werden spätestens vier Monate nach Ende unseres Geschäftsjahres auf unserer Webseite veröffentlicht und sind sieben Jahre lang kostenlos zugänglich.

Unsere Erwartungen an unsere Mitarbeitenden und Lieferanten

Die in dieser Erklärung dargelegten Grundsätze gelten sowohl für unser eigenes Unternehmen, d. h. für alle unsere Mitarbeitenden, als auch für unsere Lieferanten in der Lieferkette. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitenden und Lieferanten, dass sie die geltenden Gesetze, unsere Unternehmensrichtlinien sowie unsere Grundsätze und Werte einhalten. Zu diesem Zweck haben wir zusammen in der TUI Group unseren Integritätspass, den Verhaltenskodex für unsere Mitarbeitenden und unser Global Employment Statement entwickelt, in dem unsere Erwartungen an unsere Mitarbeitenden klar und verständlich dargelegt sind. Unser Integritätspass ist integraler Bestandteil des Arbeitsvertrages und für alle unsere Mitarbeitenden verbindlich. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls zur Einhaltung unserer Werte verpflichten und angemessene und wirksame Verfahren entwickeln und einführen, um die von uns aufgedeckten Risiken und Verstöße anzugehen und zu verhindern sowie

weitere potenzielle Risiken zu erkennen. Wir erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie unsere Anforderungen entlang ihrer eigenen Wertschöpfungskette weitergeben.

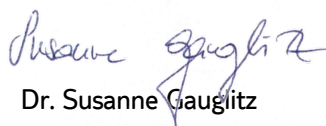
Um unsere Erwartungen an unsere Lieferanten und Geschäftspartnern transparent zu kommunizieren, haben wir unseren Verhaltenskodex für Lieferanten, der Bestandteil aller Lieferantenverträge ist, sowie Vertragsklauseln mit ökologischen und sozialen Anforderungen entwickelt.

Diese Grundsatzerklärung der TUI D wurde am 13.04.2023 von der Geschäftsführung verabschiedet.



Stefan Baumert

*Vorsitzender der Geschäftsführung
TUI Deutschland GmbH*



Dr. Susanne Gauglitz

*Geschäftsführerin Finanzen & Arbeitsdirektorin
TUI Deutschland GmbH*



Benjamin Jacobi

*Geschäftsführer Vertrieb und Marketing
TUI Deutschland GmbH*