



Kreuzfahrten stehen in der Kritik, gleichzeitig steigt die Nachfrage. Die klimafreundlichste Flotte ist die von TUI Cruises. Nicht ohne Grund: „Unsere wichtigsten Kritiker haben wir immer bei uns: die Urlauber“, sagt Lucienne Damm, Umweltmanagerin bei TUI Cruises.

» Im Magazin „moments“ führt sie uns in „Klar Schiff machen“ durch die zahlreichen großen und kleinen Umweltmaßnahmen – und durch die Herausforderungen.



# 2

## CORPORATE GOVERNANCE

- 114 **Aufsichtsrat und Vorstand**
- 117 **Corporate Governance-Bericht**
- 117 Erklärung zur Unternehmensführung  
(Teil des Lageberichts)
- 130 Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)

# AUFSICHTSRAT UND VORSTAND

## Aufsichtsrat

Name	Funktion/Beruf	Ort
<b>Dr. Dieter Zetsche</b>	Vorsitzender des Aufsichtsrats der TUI AG	Stuttgart
<b>Frank Jakobi<sup>1</sup></b>	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der TUI AG Reiseverkehrskaufmann	Hamburg
<b>Peter Long</b>	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der TUI AG Vorsitzender Countrywide PLC	Kent
<b>Andreas Barczewski<sup>1</sup></b>	Flugkapitän	Hannover
<b>Peter Bremme<sup>1</sup></b>	Landesbezirksfachbereichsleiter Besondere Dienstleistungen der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Hamburg
<b>Prof. Dr. Edgar Ernst</b>	Präsident Deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung	Bonn
<b>Wolfgang Flintermann</b>	Group Director Financial Accounting & Reporting, TUI AG	Großburgwedel
<b>Angelika Gifford</b>	Aufsichtsrätin und Technology Executive	Kranzberg
<b>Valerie Francis Gooding</b>	Mitglied von Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	London
<b>Dr. Dierk Hirschel<sup>1</sup></b>	Bereichsleiter Wirtschaftspolitik der Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Berlin
<b>Janis Kong</b>	Mitglied von Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	London
<b>Vladimir Lukin</b>	Special Advisor des CEO Severgroup	Moskau
<b>Prof. Dr. Klaus Mangold</b>	Vorsitzender des Aufsichtsrats der TUI AG Vorsitzender des Aufsichtsrats der Rothschild GmbH Vorsitzender des Aufsichtsrats der Knorr-Bremse AG	Stuttgart
<b>Coline McConville</b>	Mitglied von Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	London
<b>Alexey Mordashov</b>	Vorstandsvorsitzender PAO Severstal	Moskau
<b>Michael Pönipp<sup>1</sup></b>	Hotelkaufmann	Hannover
<b>Carmen Riu Güell</b>	Geschäftsführerin RIUSA II S. A.	Palma de Mallorca
<b>Carola Schwirn<sup>1</sup></b>	Ressortkoordinatorin im Fachbereich Verkehr der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Berlin
<b>Anette Stempel<sup>1</sup></b>	Reiseverkehrskauffrau	Hemmingen
<b>Ortwin Strubelt<sup>1</sup></b>	Reiseverkehrskaufmann	Hamburg
<b>Joan Trián Riu</b>	Mitglied des Vorstands der Riu Hotels & Resorts	Palma de Mallorca
<b>Stefan Weinhofer<sup>1</sup></b>	Referent Internationale Arbeitsbeziehungen TUI AG	Wien

<sup>1</sup> Vertreter der Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Alle Angaben zu den Mandanten beziehen sich auf den 30. September 2019 bzw. auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat der TUI AG im Geschäftsjahr 2019.

<sup>3</sup> Vorsitzender.

<sup>4</sup> Stellvertretender Vorsitzender.

a) Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten.

b) Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen.

Erstbestellung	Bestellt bis Ende HV	Mandate <sup>2</sup>	Anzahl TUI AG Aktien (direkt und indirekt) <sup>2</sup>
13.2.2018	2023	b) Veta Health LLC	105.000
15.8.2007	2021		1.194
9.2.2016	2021	b) Countrywide PLC <sup>3</sup>	10.317
10.5.2006	2021	a) TUIfly GmbH <sup>4</sup>	0
2.7.2014	2021	a) TÜV Nord AG	0
9.2.2011	2021	a) Metro AG Vonovia SE <sup>4</sup>	0
13.6.2016	2021	a) Deutscher Reisepreis-Sicherungsverein VVG	2.507
26.3.2012	2021	a) ProSiebenSat1 Media SE	4.100
11.12.2014	2020	b) Rothschild & Co Vodafone Group PLC Aviva Insurance Ltd. Aviva Life Holdings Ltd.	994
16.1.2015	2021	a) DZ Bank AG	0
11.12.2014	2020	b) Bristol Airport Ltd. Copenhagen Airport Portmeirion Group PLC South West Airports Ltd. Roadis Transportation Holding S.L.U	5.985
5.6.2019	2020		0
7.1.2010	23.5.2019	a) Knorr-Bremse AG <sup>3</sup>	30.000
11.12.2014	2020	b) Alstom S.A. Baiterek Holding JSC Rothschild GmbH <sup>3</sup>	0
9.2.2016	2021	b) Fevertree Drinks PLC Travis Perkins PLC 3i Group PLC	0
17.4.2013	2021	a) AO „Severstal Management“ <sup>3</sup> PJSC „Power Machines“ <sup>3</sup> Nord Gold S.E. Lenta Ltd. <sup>3</sup>	0
14.2.2005	12.2.2019	b) Riu Hotels S.A. RIUSA II S.A.	20.954.616
1.8.2014	2021		0
2.1.2009	2021		2.104
3.4.2009	2021		2.946
12.2.2019	2024	b) RIUSA II S.A. Ahungalla Resorts Ltd.	0
9.2.2016	2021	b) TUI Austria Holding GmbH	0



# CORPORATE GOVERNANCE- BERICHT

## Erklärung zur Unternehmensführung (Teil des Lageberichts)

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

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich auch im Geschäftsjahr 2019 ausführlich mit Themen der Corporate Governance beschäftigt. Der Vorstand berichtet in diesem Kapitel – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex (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.

### 1. Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

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

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

#### WORTLAUT DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2019

„Vorstand und Aufsichtsrat erklären gemäß § 161 AktG:

Seit Abgabe der letzten jährlichen Entsprechenserklärung im Dezember 2018 wurde und wird den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 entsprochen.“

Ort der Veröffentlichung:

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

### 2. 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/ca7e94c4-b9a9-49e2-a824-ad76a322873c/UK-Corporate-Governance-Code-April-2016.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 122). 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 (z. B. gibt es die Funktion des so genannten Company Secretary nicht). Vorstand und Aufsichtsrat haben daher nachstehend dargelegt, in welchen Bereichen dem UK CGC nicht entsprochen wird, und die Gründe für die Abweichungen erläutert. Überdies haben Vorstand und Aufsichtsrat erklärt, in welchen Bereichen die TUI AG zwar nicht dem Wortlaut des UK CGC entspricht, aber dem Sinn und Zweck der entsprechenden Regelung dennoch gerecht wird.

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

## WORTLAUT DER UK CORPORATE GOVERNANCE-ERKLÄRUNG 2019

„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 CGC in der Fassung vom April 2016 einschließlich seiner wesentlichen Grundsätze über den gesamten Berichtszeitraum eingehalten.“

Ort der Veröffentlichung:

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

## BESTIMMUNG EINES SENIOR INDEPENDENT DIRECTOR (A1.2, A4.1)

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

Auch außerhalb der Hauptversammlung können sich Aktionäre an den Vorstand, insbesondere an den Vorsitzenden des Vorstands oder den Finanzvorstand, sowie zu aufsichtsratspezifischen Themen an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder einen seiner Stellvertreter wenden. Peter Long, der vor dem Zusammenschluss Chief Executive Officer der TUI Travel PLC war, wurde im Februar 2018 zum weiteren stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats der TUI AG neben Frank Jakobi gewählt (dem ersten stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz ein Mitglied des Aufsichtsrats der Arbeitnehmer sein muss).

## AUFTEILUNG DER ZUSTÄNDIGKEITEN – VORSITZENDER DES AUFSICHTSRATS UND VORSITZENDER DES VORSTANDS (A2.1)

Die Funktionen des Vorsitzenden des Aufsichtsrats (Dr. Dieter Zetsche) und des Vorsitzenden des Vorstands (Friedrich Joussen) sind nach dem deutschen Aktiengesetz im Rahmen des dualistischen Systems eindeutig getrennt. Es ist nicht erforderlich und auch nicht möglich, darüber hinaus festzulegen, wie die Zuständigkeiten aufgeteilt sind. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher der Ansicht, dass die TUI AG insofern dem Sinn und Zweck des UK CGC gerecht wird.

## UNABHÄNGIGKEIT DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER (B1.1)

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 unab-

hängig sind und es keine Beziehungen oder Umstände gibt, die ihr Urteil beeinflussen oder beeinflussen könnten. Allerdings bezieht die TUI AG ihre Erklärung bezüglich der Unabhängigkeit nicht auf die zehn Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (für eine genauere Beschreibung von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern und den zugrunde liegenden Erwägungen siehe unten).

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

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

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

### ANTEILSEIGNER- UND ARBEITNEHMERVERTRETER

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

Bei der TUI AG ist der Anteilseignervertreter Joan Trían Riu (Riu Hotels, ca. 3,6% der Stimmrechte) mit einem großen Aktionär verbunden. Herr Alexey Mordashov hat am 21. Juni 2019 mitgeteilt, dass sein Anteil an den Gesamtstimmrechten der TUI AG auf null gesunken ist. Zugleich wurde der Gesellschaft mitgeteilt, dass die entsprechenden ca. 24,998% der Stimmrechte über die von der K&N Holdings LLC kontrollierte Unifirm Ltd. gehalten werden. Zudem bestehen Gemeinschaftsunternehmen der TUI AG mit der Riu Hotels S.A. sowie TUI Russia & CIS (wobei letzteres Unternehmen nach Informationen der Gesellschaft mittelbar mit Herrn Mordashov verbunden ist; Näheres dazu auf Seite 105 des Geschäftsberichts). Peter Long war bis zu seiner Wahl in den Aufsichtsrat im Februar 2016 von Dezember 2014 bis Februar 2016 Co-Vorsitzender des Vorstands der TUI AG. Davor war er seit 2007 Mitglied des Vorstands der TUI AG und Chief Executive Officer von TUI Travel PLC. Vladimir Lukin ist als Special Advisor to the CEO of OOO Severgroup tätig und ist somit Herrn Mordashov verbunden. Weder Alexey Mordashov noch Peter Long, Vladimir Lukin oder Joan Trían Riu sind daher als unabhängig im Sinn des UK CGC anzusehen.

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

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

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

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

#### **DIE HÄLFTE DES BOARDS SOLLEN UNABHÄNGIGE NON-EXECUTIVE DIRECTORS SEIN (B1.2)**

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

#### **NOMINATION COMMITTEE – ZUSAMMENSETZUNG UND AUFGABEN (B2.1)**

Die Funktion des Nomination Committee 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 sodann 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.

Allerdings haben die Aktionäre in Deutschland in jeder ordentlichen Hauptversammlung darüber zu entscheiden, ob sie die Vorstands-

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

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

Weder nach deutschem Recht noch nach Deutschem Corporate Governance Kodex ist es erforderlich, dass die Mehrheit der Mitglieder des Nominierungsausschusses unabhängig ist. Eines der nunmehr drei Mitglieder des Nominierungsausschusses ist Großaktionär oder mit diesem verbunden (Alexey Mordashov) und daher nicht unabhängig im Sinn des UK CGC. Peter Long war bis zu seiner Wahl in den Aufsichtsrat im Februar 2016 von Dezember 2014 bis Februar 2016 Co-Vorsitzender des Vorstands der TUI AG. Am 12. Februar 2019 ist Frau Carmen Riu Güell als Mitglied des Nominierungsausschusses ausgeschieden, sodass nur Dr. Dieter Zetsche im Sinne des UK CGC unabhängig ist. Die TUI AG erfüllt daher nicht die Anforderung des UK CGC, wonach die Mehrheit der Mitglieder des Nominierungsausschusses unabhängig sein soll. Die TUI AG ist aber der Ansicht, dass die aktuelle Besetzung des Nominierungsausschusses eine zuverlässige und auf Erfahrung basierende Vorauswahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseignerseite sicherstellt und gleichzeitig eine überschaubare Größe darstellt.

Eine Veröffentlichung der Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats, seiner Ausschüsse (einschließlich des Prüfungsausschusses) und des Vorstands ist nach deutschem Recht und dem Deutschen Corporate Governance Kodex nicht vorgesehen. Die TUI AG entspricht daher nicht dieser Anforderung des UK CGC.

#### **ABSCHNITT ÜBER DEN NOMINIERUNGSAUSSCHUSS IM GESCHÄFTSBERICHT (B2.4)**

Zu den Tätigkeiten des Nominierungsausschusses siehe Seite 19, die Teil des Schreibens des Vorsitzenden des Aufsichtsrats an die Aktionäre ist.

Die Nachfolgeplanung für Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene betreibt der Vorstand. Das Präsidium ist für die Nachfolgeplanung im Vorstand zuständig.

#### **REGELN FÜR DIE BESTELLUNG VON NON-EXECUTIVE DIRECTORS (B3.2)**

Aufsichtsratsmitglieder werden im Einklang mit den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes und der Satzung der TUI AG bestellt. Die Satzung ist jederzeit auf der Website [www.tuigroup.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.tuigroup.com/de/investoren/corporate-governance) zugänglich.

**BERATUNG UND DIENSTE DES COMPANY SECRETARY (B5.2)**  
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 oder andere benötigte Dienstleistungen. Das Board Office fungiert dabei als Schnittstelle für Unternehmensangelegenheiten von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern und stellt sicher, dass Vorstands- und Aufsichtsratsitzungen (das heißt Vorbereitung von Tagesordnungen, Protokollierung der Sitzungen und Sicherstellung der Beachtung der jeweils einschlägigen deutschen und britischen Rechtsvorschriften und Empfehlungen zur Corporate Governance) regelkonform ablaufen. Das Board Office unterstützt ferner den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den Vorsitzenden des Vorstands, den Finanzvorstand und die Vorsitzenden des Prüfungs- und des Strategieausschusses. Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder können zudem über den Group Director Legal, Compliance & Board Office und das Board Office rechtlichen Rat einholen. Der Aufsichtsrat kann sich darüber hinaus mit Fragen zu sämtlichen Angelegenheiten direkt an den Vorstand wenden. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher der Ansicht, dass die TUI AG dem Sinn und Zweck des UK CGC gerecht wird.

#### **BEWERTUNG DER LEISTUNG DES BOARDS (B6)**

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

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

Eine externe Bewertung, die die Arbeit des Vorsitzenden des Aufsichtsrats einschließt, wird mit Hilfe individueller Interviews und anonymisierter Rückmeldungen vorgenommen. Vorstandsmitglieder können sich am externen Bewertungsverfahren des Aufsichtsrats beteiligen. Die Gesamtergebnisse werden im Aufsichtsratsplenium vorgestellt, und es werden gegebenenfalls zweckmäßige Maßnahmen vorgeschlagen und erörtert. Die letzte externe Prüfung des Aufsichtsrats wurde im Jahr 2015 von Board Consultants International durchgeführt. Board Consultants International hat keine sonstigen Verbindungen zur TUI AG. Aufgrund des bevorstehenden Wechsels im Vorsitz des Aufsichtsrats wurde Ende 2018 eine interne Effizienzprüfung durchgeführt, wobei diese durch einen Notar der GÖHMANN Rechtsanwälte und Notare zur Wahrung der Anonymität begleitet wurde. Zuletzt hat sich der Aufsichtsrat unter dem Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. Dieter Zetsche in seiner Sitzung am 12. September 2019 mit den aus dem Ergebnis der Effizienzprüfung abgeleiteten Maßnahmen befasst. Für 2019 war aufgrund des Wechsels im Vorsitz des Aufsichtsrats keine Effizienzprüfung vorgesehen. Vielmehr hat sich der Aufsichtsrat auf die Umsetzung der aus der Effizienzprüfung abgeleiteten Maßnahmen konzentriert. Der Aufsichtsrat hat darüber beraten und beschlossen, im Frühjahr 2020 das Thema externe Effizienzprüfung erneut aufzugreifen, nachdem eine angemessene Anzahl von Sitzungen unter dem Vorsitz von Dr. Dieter Zetsche durchgeführt wurde.

#### **JÄHRLICHE WIEDERWAHL DURCH DIE AKTIONÄRE IN DER HAUPTVERSAMMLUNG (B7.1)**

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 114 zu entnehmen. Aktuelle Lebensläufe aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind unter [www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance](http://www.tuigroup.com/de-de/investoren/corporate-governance) veröffentlicht.

#### **ZUTREFFENDER, AUSGEWOGENER UND VERSTÄNDLICHER JAHRESABSCHLUSS UND GESCHÄFTSBERICHT (C1.1)**

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 (D2), VERGÜTUNG (D1)**

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.

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten derzeit keine Rückforderungs- oder Malusregelungen. Solche Regelungen sind in Deutschland noch nicht weit verbreitet und je nach Ausgestaltung schwer durchsetzbar. Es gibt jedoch verschiedene vertragliche und gesetzliche Bestimmungen, nach denen Vergütungskomponenten verringert oder verwirkt werden können oder die es der TUI AG ermöglichen, gegenüber Mitgliedern des Vorstands Schadensersatz geltend zu machen. Erstens sehen die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands vor, dass die Jahreserfolgsvergütung und der LTIP verwirkt werden, wenn die TUI AG den Dienstvertrag – im Fall der Jahreserfolgsvergütung – vor Ablauf

des einjährigen Leistungszeitraums oder, im Fall des LTIP, vor Ablauf des betreffenden Leistungszeitraums außerordentlich fristlos kündigt. Zweitens kann der Aufsichtsrat gemäß §87 Abs. 2 AktG die Vergütung der Mitglieder des Vorstands unter bestimmten außerordentlichen Umständen im Fall einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage der TUI AG herabsetzen. Drittens können Mitglieder des Vorstands im Fall einer Verletzung ihrer Sorgfalts- und Treuepflichten nach deutschem Aktienrecht auf Schadensersatz haften.

Sämtliche Details der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Vergütungsbericht ab Seite 130 zu entnehmen.

#### KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR EXECUTIVE DIRECTORS (D1.5)

Mitglieder des Vorstands werden entsprechend der üblichen Praxis in Deutschland grundsätzlich für drei bis fünf Jahre bestellt. Die Bestellung eines Mitglieds des Vorstands wurde im Geschäftsjahr 2019 um zwei Jahre verlängert. Das entspricht zwar noch nicht ganz der UK CGC-Empfehlung, der zufolge Kündigungsfristen oder Vertragslaufzeiten ein Jahr oder weniger betragen sollen. Die Dienstverträge enthalten jedoch Höchstgrenzen für die im Fall des Ausscheidens zu zahlenden Beträge.

➔ Anmerkungen im Vergütungsbericht ab Seite 130.

#### DIALOG MIT AKTIONÄREN (E1)

In deutschen Unternehmen gehörte es bisher nicht zur üblichen Praxis, dass Mitglieder des Aufsichtsrats für Treffen mit bedeutenden Aktionären zur Verfügung stehen. Allerdings sieht der Deutsche Corporate Governance Kodex nunmehr in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 in Ziffer 5.2 vor, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats in angemessenem Rahmen bereit sein sollte, mit Investoren über aufsichtsratspezifische Themen Gespräche zu führen. Von dieser Möglichkeit haben Aktionäre im Geschäftsjahr 2019 keinen Gebrauch gemacht (siehe unten).

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

#### Dialog mit Aktionären

Datum	Veranstaltung	Teilnehmer
Dezember 2018	GJ 18 – Ergebnispräsentation	FJ, BC
	Roadshow UK	FJ, BC
Januar 2019	UniCredit/Kepler Cheuvreux German Corporate Conference	BC
	GJ 19, Q1 – Ergebnispräsentation	FJ, BC
Februar 2019	Hauptversammlung 2019	FJ, BC
	Investor Day London	BC
April 2019	GJ 19, H1 – Ergebnispräsentation	FJ, BC
	Roadshow UK	FJ, BC
	Roadshow Frankfurt am Main	FJ, BC
Juni 2019	Roadshow Paris	BC
	GJ 19, Q3 – Ergebnispräsentation	FJ, BC
August 2019	MainFirst Transportation Conference	BC
	Commerzbank Sector Conference	BC
	Morgan Stanley Investor Call	FJ, BC
September 2019	Citi Growth Conference	BC
	Berenberg & Goldman Sachs	
	German Corporate Conference	BC
	Bernstein Strategic Decision Conference	FJ, BC

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

Bei den Terminen zwischen Aktionären und Mitgliedern des Vorstands wurden u. a. folgende Schwerpunktthemen erörtert:

- Wirkung exogener Einflüsse auf das Geschäftsmodell
- Wachstumsstrategie des integrierten Touristik Konzerns
- Geschäftsentwicklung in den einzelnen Unternehmensbereichen

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

#### HAUPTVERSAMMLUNGSBESCHLUSS ZUM JAHRES- UND KONZERNABSCHLUSS (E2.1)

In Deutschland ist es nicht üblich, dass die Hauptversammlung über die Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses beschließt. Die ordentliche Hauptversammlung 2019 beschloss daher nicht über die Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses, und es ist auch nicht beabsichtigt, dass die ordentliche Hauptversammlung 2020 über die Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses beschließt. Der erste Tagesordnungspunkt der ordentlichen Hauptversammlung der TUI AG ist jedoch – wie nach deutschem Recht erforderlich – die Vorlage des Jahres- und Konzernabschlusses. Unter diesem Tagesordnungspunkt wird der Vorstand den Jahres- und Konzernabschluss und der Vorsitzende des Aufsichtsrats insbesondere

den Bericht des Aufsichtsrats (einschließlich dieser Erklärung zur UK Corporate Governance) erläutern. Aktionäre werden Gelegenheit haben, ihre Fragen zu stellen. Üblicherweise werden in Hauptversammlungen deutscher Aktiengesellschaften Fragen gestellt, und nach deutschem Recht müssen sie grundsätzlich auch beantwortet werden.

Das entspricht der Praxis deutscher Aktiengesellschaften und zudem vollständig dem Deutschen Corporate Governance Kodex. Obwohl es nicht dem UK CGC entspricht, dass die Hauptversammlung keinen Beschluss zu Jahresabschluss und Geschäftsbericht fasst, ist die TUI AG der Ansicht, dass dieses Vorgehen den Aktionären ausreichend Gelegenheit bietet, im Rahmen der Hauptversammlung Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern, die sie möglicherweise in Bezug auf Jahresabschluss und Geschäftsbericht haben, und darauf Antworten zu erhalten. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher der Ansicht, dass die TUI AG – soweit umsetzbar – dem Sinn und Zweck des UK CGC gerecht wird.

#### **VERSENDUNG DER UNTERLAGEN ZUR HAUPTVERSAMMLUNG AN DIE AKTIONÄRE (E2.4)**

Die Hauptversammlung 2019 fand am 12. Februar 2019 statt. Entsprechend den deutschen Rechtsvorschriften wurde die Einberufung der Hauptversammlung 2019 (einschließlich ihrer Agendapunkte und Beschlussvorschläge von Vorstand und Aufsichtsrat) am 3. Januar 2019 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Bis 30 Tage vor der Hauptversammlung hatten die Aktionäre sodann das Recht, zusätzliche Agendapunkte zu beantragen. Nach dem Verstreichen dieser Frist – und im Einklang mit den deutschen Gepflogenheiten – wurde die kombinierte Einladung zur Hauptversammlung mit Erläuterungen am 17. Januar 2019 an die Aktionäre versandt, was zu einer Unterschreitung der Frist von 20 Werktagen nach dem UK CGC führte (obgleich es mehr als die nach deutschem Recht geforderten 21 Tage waren). Die Einberufung der Hauptversammlung wurde außer per Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 3. Januar 2019 auch auf der Website der TUI AG zugänglich gemacht.

Da überdies keine zusätzlichen Agendapunkte von Aktionären verlangt wurden, entsprach diese Veröffentlichung auch der Einladung, die letztendlich an die Aktionäre versandt wurde. Darüber hinaus hat die TUI AG ihren Geschäftsbericht für das am 30. September 2018 zu Ende gegangene Geschäftsjahr bereits am 13. Dezember 2018 und somit deutlich früher als 20 Tage vor der Hauptversammlung 2019 veröffentlicht. Einem vergleichbaren Zeitplan wird auch für die Hauptversammlung 2020 gefolgt werden. Vorstand und Aufsichtsrat sind daher der Ansicht, dass die TUI AG insoweit dem Sinn und Zweck des UK CGC gerecht wird.“

### **3. 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 2019 aus sechs Mitgliedern. Er führt die Geschäfte der Gesellschaft in eigener Verantwortung im Interesse des Unternehmens. Die Zuständigkeitsbereiche des Vorstands sind in einer gesonderten Übersicht angegeben.

➔ Zu den Ressorts siehe die Tabellen „Aufsichtsrat und Vorstand“ ab Seite 114.

Der Aufsichtsrat bestand zum Bilanzstichtag 30. September 2019 nach Gesetz und Satzung aus 20 Mitgliedern. Er berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er ist in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Für bedeutende Geschäftsvorgänge – wie die Festlegung der Jahresplanung, größere Akquisitionen und Desinvestitionen – beinhaltet die Geschäftsordnung für den Vorstand Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat, leitet dessen Sitzungen und nimmt die Belange des Gremiums nach außen wahr. Für ihre Arbeit haben sich der Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss eine Geschäftsordnung gegeben. Zur Vorbereitung der Aufsichtsratssitzungen tagen die Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer auch getrennt.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat zeitnah und umfassend schriftlich sowie in den turnusmäßigen Sitzungen über die Strategie, die Planung, die Geschäftsentwicklung und die Lage des Konzerns einschließlich des Risikomanagements sowie über die Compliance.

Die Arbeit des Vorstands erfolgt auf Grundlage einer vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung.

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

#### **ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS**

Zum Bilanzstichtag 30. September 2019 gehörten dem Aufsichtsrat der TUI AG 20 Mitglieder an. Der Aufsichtsrat war im Geschäftsjahr 2019 so zusammengesetzt, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrung verfügten. Als Ziele für seine Zusammensetzung hat sich der Aufsichtsrat u. a. umfassende Branchenkenntnisse, eine Mindestanzahl von fünf unabhängigen Mitgliedern auf Anteilseignerseite, mindestens fünf

Mitglieder mit internationaler Erfahrung sowie Vielfalt (Diversity) gesetzt (siehe auch die Diversitätskonzepte für Aufsichtsrat und Vorstand ab Seite 125 dieses Berichts).

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

Entsprechend den Empfehlungen des DCGK wurden die Vertreter der Anteilseigner bei den Wahlen zum Aufsichtsrat in den entsprechenden Hauptversammlungen (Oktober 2014, Februar 2016, Februar 2018, Februar 2019) einzeln für fünf Jahre gewählt. Bei der Wahl zu Mitgliedern des Aufsichtsrats war lediglich der aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedene Vorsitzende Prof. Dr. Klaus Mangold älter als 68 Jahre. Der Aufsichtsrat hielt in seinem Fall ein Abweichen von der Regelaltersgrenze für geboten. Zur Vollendung der Integration und Sicherstellung der Kontinuität in der Arbeit des Gremiums sah der Aufsichtsrat die umfangreichen Erfahrungen von Herrn Prof. Dr. Klaus Mangold als hilfreich an.

#### **AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS UND ZUSAMMENSETZUNG**

Zum Bilanzstichtag 30. September 2019 hatte der Aufsichtsrat mit dem Präsidium, dem Prüfungsausschuss, dem Nominierungsausschuss und dem Strategieausschuss vier Ausschüsse zu seiner Unterstützung gebildet. Überdies bestand der gemäß §27 Abs. 3 MitbestG einzurichtende Ausschuss (Vermittlungsausschuss).

Präsidium und Prüfungsausschuss bestehen aus acht Mitgliedern und sind paritätisch mit Vertretern der Anteilseigner (einschließlich der jeweiligen Ausschussvorsitzenden) und der Arbeitnehmer besetzt. Das Präsidium bereitet insbesondere die Bestellung von Mitgliedern des Vorstands einschließlich der Bedingungen der Anstellungsverträge und der Vorschläge für ihre Vergütung vor. Aufgabe des Prüfungsausschusses ist es, den Aufsichtsrat bei der Wahrnehmung seiner Überwachungsfunktion zu unterstützen. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist unabhängiger Finanzexperte und verfügt aus seiner beruflichen Praxis über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren.

Der Nominierungsausschuss ist entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt. Aufgabe seiner drei Mitglieder

ist es, dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorzuschlagen.

Der Strategieausschuss hat nach der Hauptversammlung 2016 seine Arbeit aufgenommen und soll den Vorstand bei der Erarbeitung und Umsetzung der Unternehmensstrategie intensiv beraten und überwachen. Für den Aufsichtsrat bereitet er die jährliche Strategieklausur vor, hat allerdings keine Befugnisse, für den Aufsichtsrat Entscheidungen zu treffen. Er besteht aus sechs Vertretern der Anteilseigner und einem Vertreter der Arbeitnehmer.

#### **INTERESSENKONFLIKTE**

Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse der TUI AG verpflichtet. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2019 trat kein Interessenkonflikt auf, der dem Aufsichtsrat offenzulegen war. Kein Mitglied von Aufsichtsrat oder Vorstand hat Organfunktionen bei Wettbewerbern oder Beraterverträge mit diesen.

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

Dem Aufsichtsrat gehörten zum Bilanzstichtag sowohl mindestens 30 % weibliche als auch mindestens 30 % männliche Mitglieder an, sodass 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.

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

Der Vorstand seinerseits hat gemäß §76 Abs. 4 AktG beschlossen, dass der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 20 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 30 % betragen soll. Beide Zielgrößen sollen zum 30. September 2020 erreicht werden. Die TUI AG hat deshalb in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen implementiert, die darauf ausgerichtet sind, den Frauenanteil langfristig und nachhaltig zu steigern. Dazu gehören u. a. die Frauenförderung in Talentprogrammen und die gezielte Ansprache im Stellenbesetzungsprozess. Zudem soll im Besetzungsprozess für Positionen im Senior Leadership Team immer mindestens eine Frau auf der Shortlist sein. Durch diese Maßnahmen konnte in der TUI AG der Frauenanteil zum 30. September 2019 von 24 % auf 27 % auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands gesteigert und damit das Ziel von 20 % übertroffen werden. Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands konnte der Frauenanteil von 24 % auf 31 % gesteigert und damit das Ziel von 30 % ebenfalls übertroffen werden. Wenngleich auf diesen Ebenen die Fluktuation allgemein gering ist, erhöht sich der Frauenanteil stetig. Trotz aller getroffenen Maßnahmen stehen die Eignung und Qualifikation der Kandidaten bei der Besetzung offener Positionen im Vordergrund.

### AKTIONÄRE UND HAUPTVERSAMMLUNG

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

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

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

### RISIKOMANAGEMENT

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

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

→ *Risikobericht: Siehe Seite 40.*

### 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 Pressemitteilungen und gegebenenfalls Ad-hoc-Mitteilungen. Die Website [www.tuigroup.com](http://www.tuigroup.com) bietet darüber hinaus umfangreiche Informationen zum TUI Konzern und zur TUI Aktie.

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

### AKTIEN UND AKTIENGESCHÄFTE DER ORGANMITGLIEDER

Meldepflichtige Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte von Aktien der TUI AG oder von sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten meldepflichtiger Personen (Directors' Dealings bzw. Managers' Transactions) sind der TUI AG im Geschäftsjahr 2019 von Frau Dr. Elke Eller, Herrn Sebastian Ebel, Herrn Wolfgang Flintermann, Herrn Frank Jakobi, Herrn Friedrich Jousen, Prof. Dr. Klaus Mangold, Herrn Alexey Mordashov (über die Unifirm Limited), Herrn Joan Trían Riu (über die Riu Hotels S.A.), Herrn Frank Rosenberger, Herrn Ortwin Strubelt 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 2019 gewählten Abschlussprüfer Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover, geprüft. Die Prüfungen erfolgten nach deutschen Prüfungsvorschriften und unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer festgelegten Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung; ergänzend wurden die International Standards on Auditing

beachtet. Die Prüfungen umfassten auch das Risikofrüherkennungssystem. Darüber hinaus wurde ein Review gemäß Listing Rule 9.8.10R durchgeführt.

 *Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers: siehe Seite 283.*

Der verkürzte Konzernzwischenabschluss sowie -lagebericht zum 31. März 2019 wurden einer prüferischen Durchsicht unterzogen. Mit dem Abschlussprüfer wurde vertraglich vereinbart, dass er den Aufsichtsrat umgehend über auftretende mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe sowie über wesentliche Feststellungen und Vorkommnisse während der Prüfung unterrichtet. Hierzu gab es im Rahmen der Prüfungen für das Geschäftsjahr 2019 keinen Anlass.

## Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

### DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS

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

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

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

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

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

ART UND WEISE DER UMSETZUNG DES DIVERSITÄTSKONZEPTS FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS  
Ein wesentlicher Aspekt der Umsetzung des Diversitätskonzepts für die Besetzung des Vorstands ist die Einbindung des Aufsichtsrats in die Unternehmensorganisation, wie sie in Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung vorgesehen ist. Hierdurch ist sichergestellt, dass der Aufsichtsrat die strategische, wirtschaftliche und tatsächliche Situation des Unternehmens kennt.

Als Überwacher der Geschäftsführung durch den Vorstand trifft der Aufsichtsrat der TUI AG Entscheidungen für die Bereiche Geschäftsverteilung im Vorstand sowie Besetzung des Vorstands und damit letztlich auch für die Personal- und Nachfolgeplanung im Vorstand. Im Rahmen der Personal- und Nachfolgeplanung tauschen sich das Präsidium des Aufsichtsrats bzw. der Aufsichtsrat selbst regelmäßig mit dem Vorstand oder dessen Mitgliedern über geeignete Nachfolgekandidaten aus dem Konzern für Vorstandsämter (Notfall-, Mittelfrist- und Langfristszenarien) aus. Im Rahmen der Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen oder im Zuge von deren Vorbereitung haben die Mitglieder des Aufsichtsrats die Gelegenheit, so genannte High Potentials aus dem Konzern fachlich und persönlich kennenzulernen. Präsidium und Aufsichtsrat stellen darüber hinaus eigene Erwägungen in den vorgenannten Bereichen

an und erörtern diese Erwägungen auch in Abwesenheit des Vorstands. Hierzu gehört auch, dass externe Kandidaten für Vorstandsposten evaluiert und gegebenenfalls in den Auswahlprozess einbezogen werden. Bei alledem fließen auch vorstehend beschriebene Diversitätsaspekte für die Besetzung des Vorstands in die Entscheidungen des Aufsichtsrats ein. Auch lässt der Aufsichtsrat sich aktuell zweimal im Geschäftsjahr vom Vorstand über die Weiterentwicklung und Umsetzung von familienfreundlichen Konzepten (z. B. räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten durch Videokonferenzen, Teilzeitmodelle, Kulturwandel) und konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung (z. B. mindestens eine Frau in der Endauswahl bei Neu- oder Nachbesetzungen für Funktionen im so genannten Senior Leadership-Team) berichten.

#### IM GESCHÄFTSJAHR 2019 ERREICHTE ERGEBNISSE

Mit Wirkung zum 15. Juli 2018 wurde Frau Birgit Conix als zweite Frau zum Mitglied des Vorstands bestellt. Damit ist das vom Aufsichtsrat festgelegte Ziel, dass dem Vorstand mindestens eine Frau angehören soll, derzeit übererfüllt. Weiterhin sind durch entsprechende Beschlüsse des Aufsichtsrats und Unterzeichnung der entsprechenden Verträge im Dezember 2017 die Bestellungen von Frau Dr. Elke Eller und Herrn David Burling um jeweils drei weitere Jahre verlängert worden (siehe Übersicht Vorstand auf Seite 114). Nach Auffassung des Aufsichtsrats tragen Frau Conix, Frau Dr. Eller und Herr Burling u. a. durch ihre beruflichen Werdegänge, ihre vielfältige internationale Erfahrung und ihren jeweiligen Berufshintergrund zur Diversität im Vorstand bei. Nähere Informationen zu diesen und allen anderen Mitgliedern des Vorstands können den Lebensläufen auf der Website des Unternehmens und der Kommunikation anlässlich der Entscheidungen des Aufsichtsrats entnommen werden.

#### DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats berücksichtigt die nachfolgenden Diversitätsaspekte. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der TUI AG sieht eine Regelaltersgrenze von 68 Jahren bei der Wahl in den Aufsichtsrat vor. Überdies hat der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung in Ziffer 5.4.1 Satz 3 des DCGK eine Regelgrenze in Bezug auf die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat festgelegt. Neben der gesetzlichen Geschlechterquote (§96 Abs. 2 Satz 1 AktG) hat sich der Aufsichtsrat weitere Ziele bezüglich seiner Zusammensetzung gegeben, nämlich die Internationalität und die Branchenkenntnisse, welche unterschiedliche Bildungs- und Berufshintergründe mit sich bringen, und die Anzahl der unabhängigen Mitglieder auf Anteilseignerseite. Auch die Geltung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer leistet einen maßgeblichen Beitrag zu einer Vielfältigkeit an Bildungs- und Berufshintergründen im Aufsichtsrat der TUI AG.

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

Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass seine eigene Besetzung in Sachen Diversität ein unternehmensintern und -extern wichtiges Signal ist. Altersgrenze und Regelzugehörigkeitsdauer verfolgen

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

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

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

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

#### IM GESCHÄFTSJAHR 2019 ERREICHTE ERGEBNISSE

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

Dr. Dieter Zetsche hat seit seiner Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung 2018 aufgrund seiner umfangreichen Managementenerfahrung aus der Führung eines weltweit agierenden Großkonzerns und seiner umfangreichen internationalen Erfahrung einen sehr wertvollen Beitrag zur Diversität im Gremium geleistet. Seine Kenntnisse und Fähigkeiten bringt er nunmehr als Vorsitzender des Aufsichtsrats ein. Aus Sicht des Aufsichtsrats

besteht aktuell kein weiteres Handlungserfordernis in Bezug auf Diversität. So sind auf Anteilseignerseite vier von zehn Aufsichtsräten Frauen und auch bei der Gesamtbetrachtung des Gremiums entspricht der Frauenanteil mit 30% der gesetzlich geforderten Quote. Mit sechs vertretenen Nationalitäten darf der Aufsichtsrat zudem als international besetzt gelten. Den auf der Website veröffentlichten und jährlich aktualisierten Lebensläufen seiner Mitglieder kann zudem die Vielfalt der Berufs- und Bildungshintergründe der einzelnen Mitglieder des Gremiums entnommen werden.

### Bekämpfung von Korruption und Bestechung/ Compliance

Das Compliance Management-System der TUI Group ist elementarer Baustein unseres Bekenntnisses zu unternehmerischem, ökologi-

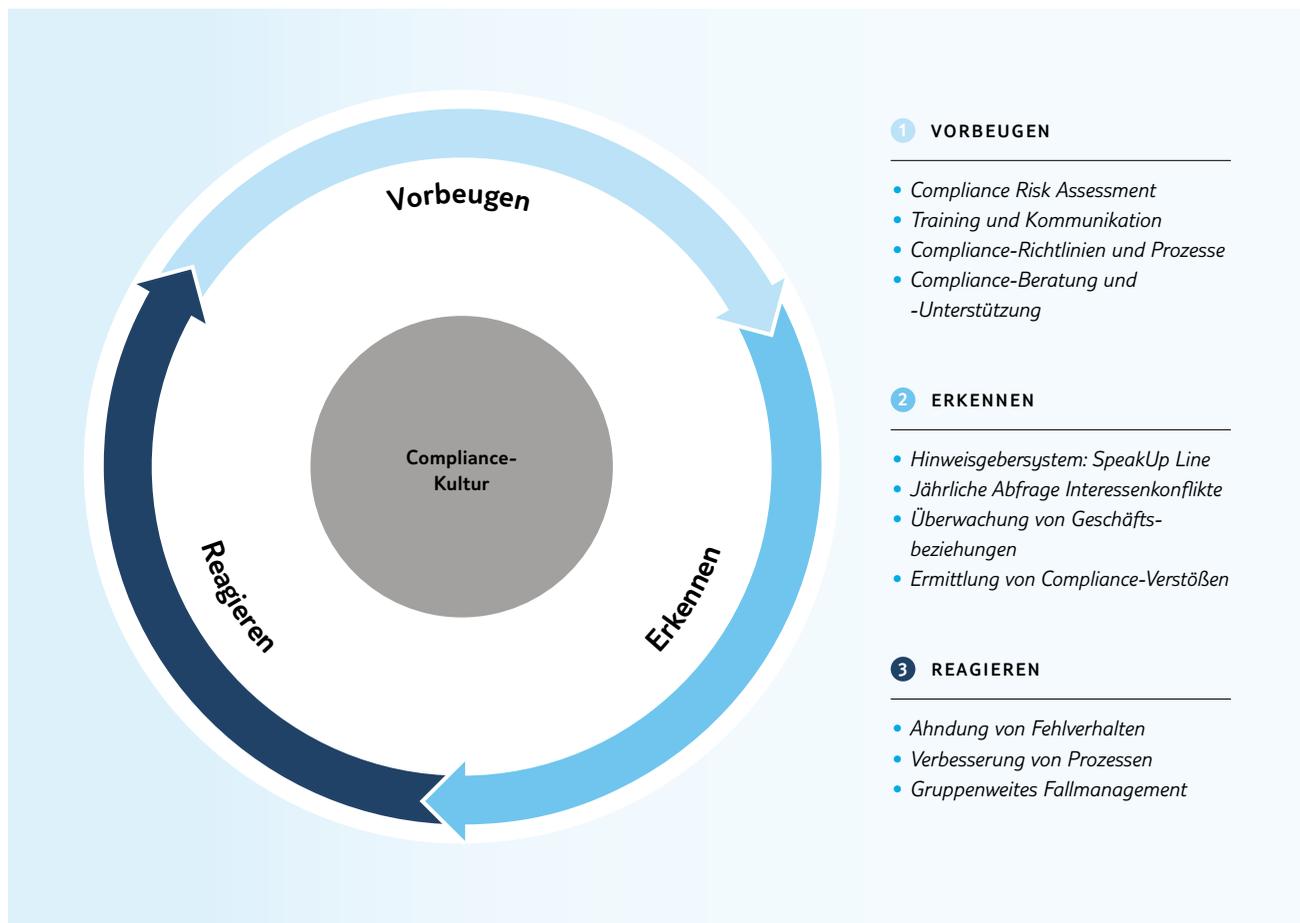
schem und sozialem Handeln und Wirtschaften. Es ist unverzichtbares Element sowohl der Unternehmenskultur in der TUI Group als auch unserer Corporate Governance-Aktivitäten.

Strategisches Ziel des Compliance Management-Systems in der TUI Group ist es, Fehlverhalten vorzubeugen, Haftungsrisiken für das Unternehmen, seine gesetzlichen Vertreter, Führungskräfte und Mitarbeiter zu vermeiden und damit gleichzeitig den guten Ruf des Unternehmens zu schützen.

#### COMPLIANCE MANAGEMENT-SYSTEM

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

#### TUI Compliance Management System



Dabei fokussiert sich das Compliance Management-System der TUI Group auf die Teilrechtsbereiche Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbs- und Kartellrecht, Datenschutz sowie Handelsstrafrecht und 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 Umsetzung des Compliance Management Systems empfohlen. Das Compliance Management-System entspricht in seiner Konzeption dem Prüfstandard PS 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer.

#### COMPLIANCE-ORGANISATION

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

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

Daneben gibt es den Compliance-Ausschuss, der sich unter Vorsitz des Finanzvorstands aus der Arbeitsdirektorin, den Bereichsleitern Group External Affairs and Communications, Chief Compliance Officer, Group Audit und Vertretern des Konzernbetriebsrats und des TUI Europa Forums zusammensetzt. Das Gremium trifft sich regelmäßig (einmal im Quartal) und im Fall von schweren Compliance-Verstößen gegebenenfalls auch kurzfristig, um den Fortgang der Implementierung des Compliance Management-Systems zu überwachen und sich über die Kennzahlen in diesem Bereich berichten zu lassen.

#### DIE INTEGRITÄTS- UND COMPLIANCE-KULTUR

Die Integritäts- und Compliance-Kultur hat Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeiter und deren Einhaltung der anwendbaren Regeln. Sie ist damit Grundlage für die Wirksamkeit des Compliance Management-Systems. Sie ist geprägt durch die Grundeinstellung und Verhaltensweise des Managements sowie durch die Rolle des Aufsichtsorgans, also durch den so genannten Tone from the Top. Sie findet ihren Ausdruck unter anderem in dem Unternehmenswert „Trusted“, der an die persönliche Verantwortung der Mitarbeiter

und die Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit im Umgang mit Kunden, Stakeholdern und Mitarbeitern appelliert.

#### INTEGRITY PASSPORT – DER NEUE TUI VERHALTENSKODEX

Die Integritäts- und Compliance-Kultur wird auch geprägt durch den TUI Verhaltenskodex. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde ein neuer Verhaltenskodex, der Integrity Passport, aufgelegt und gruppenweit in einer umfangreichen Kommunikationskampagne ausgerollt. Dieser ist für alle Mitarbeiter, vom Vorstand bis zum Auszubildenden, und alle geführten Konzerngesellschaften verbindlich. Durch die Neuauflage des Verhaltenskodex nach zehn Jahren und die Bezeichnung Integrity Passport sollte auch eine Veränderung der Compliance-Kultur im Unternehmen signalisiert werden: weg von einem rein regelbasierten Verständnis von Compliance hin zu einer Wertekultur der Integrität. Die Bedeutung des Begriffs Integrität wurde definiert: Integrität bedeutet für uns das Richtige zu tun, auch wenn niemand hinschaut. Dies ist Ausdruck der Compliance-Kultur und dient dem Vorstand, den Geschäftsführungen, den Führungskräften sowie den Mitarbeitern gleichermaßen als Leitbild. Im Integrity Passport sind Mindeststandards festgehalten, die in der täglichen Arbeit und in Konfliktsituationen richtungweisend sind. 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 sind Regelungsgegenstand.

#### LIEFERANTENKODEX

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

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

#### COMPLIANCE-RICHTLINIEN UND -PROZESSE

Die im Integrity Passport festgelegten Prinzipien werden zusätzlich durch unterschiedliche Richtlinien und Anweisungen in Übereinstimmung mit den rechtlichen Anforderungen unterstützt. Hierzu trägt das konzernweite Richtlinienmanagement bei, das die Vorgaben für gruppenweite Richtlinien erarbeitet und die Einbindung der jeweiligen internen Stakeholder-Gruppen, wie z. B. anderer Fachabteilungen und des Betriebsrats, koordiniert. Die TUI Group soll dadurch ein möglichst vollständiges und verständliches Richtlinienenset haben, das zugleich keine Überregulierung anstrebt. Die Compliance-Richtlinien der TUI Group befassen sich unter anderem mit dem angemessenen Umgang mit Geschenken und Einladungen, mit dem Thema Datenschutz und der Einhaltung von Handelsstrafgesetzen. Das Wettbewerbsrecht ist weit gefasst und hat großen Einfluss auf das tägliche Geschäft der TUI Group. Aus diesem

Grund wurde beschlossen den Fallstricken, die in Kontakten mit Wettbewerbern (z.B. bei Wirtschaftsverbänden oder Branchenveranstaltungen), Einkaufs- und Vertriebsvereinbarungen und vielen anderen Geschäftsaktivitäten liegen, mit der Konzernrichtlinie Fairer Wettbewerb zu begegnen. Diese ist im Mai 2019 in Kraft getreten und wurde in den darauf folgenden Monaten in den lokalen Gesellschaften ausgerollt.

Durch die bestehenden Richtlinien und Anweisungen werden allen Beschäftigtengruppen die für ihre tägliche Arbeit notwendigen Leitlinien an die Hand gegeben.

#### COMPLIANCE RISK ASSESSMENT

Für die Themen Datenschutz, Schutz des freien und fairen Wettbewerbs, Korruptionsprävention und den Umgang mit Handelsanktionen wird jährlich eine Risikoanalyse auf der Basis von Selbstauskünften der TUI Group Gesellschaften erstellt, wobei die Risiken nach den Kriterien von Eintrittswahrscheinlichkeit und möglicher Schadenshöhe (einschließlich Reputationsschäden) in einem ersten Schritt automatisiert bewertet werden. Die Ergebnisse der Selbsteinschätzung werden mit den betreffenden Gesellschaften erörtert und fließen im Anschluss daran in eine unternehmensweite Risikoanalyse ein. Aus den Ergebnissen der Identifizierung der Compliance-Risiken werden entsprechende risikominimierende Maßnahmen abgeleitet, die einerseits in die Jahresplanung des Bereichs Integrity & Compliance einfließen und andererseits mit den verantwortlichen Stellen vereinbart werden. Die Durchführung der Maßnahmen wird nachverfolgt.

Als Teil der Risikoanalyse und -vorsorge ist auch die jährliche Befragung von 1.452 gesetzlichen Vertretern und Führungskräften der TUI Group nach möglichen Interessenkonflikten zu sehen. Hierbei sind Angaben zu machen über Beteiligungen an den Wettbewerbern oder wichtigen Geschäftspartnern der TUI Group sowie weitere Compliance-relevante Fragen. Die im zurückliegenden Geschäftsjahr durchgeführte Befragung wurde von 100% der Befragten beantwortet. Die Auswertung ergab, dass bei 2% der Befragten Interessenkonflikte vorlagen, die weitere Untersuchungen erforderlich machten. Diese Interessenkonflikte wurden in der Folge abgestellt oder genehmigt, wodurch die erforderliche Transparenz hergestellt wurde.

#### DATENSCHUTZ

Das Thema Datenschutz besaß für die TUI Group weiterhin einen hohen Stellenwert. Im Geschäftsjahr 2019 wurden Kennzahlen eingeführt, anhand derer die Einhaltung von Datenschutzregelungen gemessen werden kann. Gemessen werden die Einhaltung der 30-Tage-Frist zur Beantwortung von Datenauskunftsanfragen (Stand September 2019: 97%) und die Frage, wie viele Datenschutzbeschwerden berechtigt sind (Stand September 2019: 21%). Diese Kennzahlen werden nun quartalsweise an den erweiterten Vorstand berichtet.

#### TRAINING

Integrity & Compliance Trainings sind ein Schlüsselement des auf Prävention von Fehlverhalten ausgerichteten TUI Compliance

Management-Systems und elementar für die Compliance-Kultur der TUI Group. Auf der Grundlage eines abgestuften Trainingskonzepts für Führungskräfte und Mitarbeiter wurden unternehmensweit Präsenz- und Online-Trainings durchgeführt. Damit können Führungskräfte und Mitarbeiter hierarchieübergreifend und ortsunabhängig mit dem Thema Compliance und den zugrunde liegenden Unternehmenswerten vertraut gemacht werden. Im zurückliegenden Geschäftsjahr erhielten die lokalen Gesellschaften ein Online-Training zum Integrity Passport. Dieses Online-Training ist verpflichtend für neue Mitarbeiter. Es werden außerdem verpflichtende Online-Trainings zum Thema Datenschutz für neue Mitarbeiter in den Gesellschaften der TUI Group bereitgestellt. Das Compliance Management-System wurde in den Future Markets im Wege von Präsenztrainings ausgerollt. Darüber hinaus wurden in einzelnen Gesellschaften und Bereichen der TUI thematische Schwerpunktschulungen, z.B. zu den Themen Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbsrecht wie auch angemessener Umgang mit Geschenken und Einladungen, durchgeführt, um so risikoorientiert für die jeweiligen Herausforderungen zu sensibilisieren.

#### HINWEISGEBERSYSTEM: SPEAKUP LINE

In Übereinkunft mit den verschiedenen Interessengruppen bietet die TUI den Führungskräften und Mitarbeitern konzernweit die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf schwerwiegende Verstöße gegen Gesetze oder die im Integrity Passport verankerten Richtlinien abzugeben. Dieses Hinweisgebersystem steht Mitarbeitern derzeit 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, zum Teil in Abstimmung mit Group Audit, untersucht und aufgearbeitet. Verstößen wird im Interesse aller Interessengruppen und des Unternehmens auf den Grund gegangen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat es über die SpeakUp Line insgesamt 83 Meldungen (Vorjahr: 70 Meldungen) gegeben. Neben der SpeakUp Line nutzen Mitarbeiter auch die Möglichkeit zur direkten Meldung von Verstößen an ihre Vorgesetzten, an die jeweils zuständigen Compliance-Kontakte oder über das Compliance-Postfach. Hier gab es weitere 21 Meldungen (Vorjahr: 13 Meldungen), denen bei Vorliegen eines Anhaltspunkts zum Verstoß gegen interne Richtlinien oder das Gesetz nachgegangen wurde. Von diesen insgesamt 104 Meldungen (Vorjahr: 83 Meldungen) lag bei 32 (Vorjahr: 24 Meldungen) der anfängliche Verdacht eines Compliance-Verstoßes vor, was dann zu Untersuchungen und in der Folge in insgesamt zwei Fällen (Vorjahr: vier Fälle) zu Disziplinarmaßnahmen geführt hat.

Verstöße mit einem erheblichen Schweregrad, die Anlass zu deren Veröffentlichung gegeben hätten, hat es im Geschäftsjahr nicht gegeben.

## ÜBERWACHUNG VON GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN (DUE DILIGENCE-PROZESSE)

Nach den Ergebnissen der Compliance-Risikoanalyse ist aufgrund der Tätigkeit in Ländern mit einem hohen Korruptionsindex ein Risiko von Bestechung und Bestechlichkeit gegeben. Daneben ist das Risiko, dass TUI Geschäftspartner Handelsanktionen unterliegen oder in Sanktionslisten aufgenommen werden, nicht auszuschließen.

Deshalb führt das Integrity & Compliance Team in regelmäßigen Abständen Überprüfungen eines Teils der TUI Geschäftspartner mit Hilfe einer Software durch. Dabei werden die Namen der Geschäftspartner mit internationalen Sanktions-, Terrorismus- und

Gesuchte-Personen-Listen abgeglichen und im Falle einer Übereinstimmung weitere Maßnahmen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung eingeleitet.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden auf diese Weise insbesondere Geschäftspartner aus dem Bereich Group Purchasing (Hotelpartner als wichtigste Gruppe der Geschäftspartner) und weitere Geschäftspartner in Ländern mit Sanktions- oder Korruptionsrisiko nach Compliance-Kriterien überprüft. In kritischen Fällen wurde die Geschäftsorganisation, die mit diesen Geschäftspartnern zusammenarbeitet, über die Resultate der Überprüfung informiert, damit weitere Absicherungsmaßnahmen getroffen werden konnten.

## Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)

Der Vergütungsbericht erläutert im Wesentlichen die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der TUI AG sowie die satzungsgemäße Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) und, soweit möglich, den Empfehlungen des UK Corporate Governance Code (UK CGC).

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

### Vergütung des Vorstands

#### BESTÄTIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DURCH DIE AKTIONÄRE

Im Geschäftsjahr 2018 wurde für die Mitglieder des Vorstands ein neues Vergütungssystem entwickelt und von den Aktionären der TUI AG in der Hauptversammlung am 13. Februar 2018 rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres 2018 gebilligt. Neben den gesetzlichen Erfordernissen und Vorgaben des DCGK fließen hier auch die Empfehlungen des UK CGC sowie eine im Vereinigten Königreich abweichende Marktpraxis in die beschriebenen Positionen ein. Mit Rücksicht darauf und mit Blick auf aktuelle Entwicklungen in der Vergütungsgestaltung in Deutschland wurde ein Vergütungssystem für den Vorstand der TUI AG beschlossen, das beiden Perspektiven Rechnung trägt: Die definierten Leistungskennzahlen sind darauf ausgerichtet, die Interessen aller Stakeholder zu berücksichtigen und Wert für unsere Eigenkapital- und Fremdkapitalgeber zu schaffen.

Das neue Vergütungssystem verzichtet dabei vollständig auf die bisherige Möglichkeit des Aufsichtsrats, nach seinem Ermessen eine nicht an konkrete Zielvorgaben oder Kennzahlen gekoppelte

Zusatzvergütung zu gewähren. Vielmehr sind die variablen Vergütungsbestandteile an konkrete Zielvorgaben gebunden, die sich eng an dem Ausblick für die Finanzmärkte, der im Rahmen der Geschäftsberichterstattung veröffentlicht wurde und bei Bedarf unterjährig aktualisiert wird, orientieren.

Wenngleich es in vielen den UK CGC anwendenden Gesellschaften übliche Praxis ist, ist die TUI AG gemäß AktG nicht zu einem jährlichen so genannten Say on Pay, einer Abstimmung der Aktionäre über das Vergütungssystem, verpflichtet. Um den Wünschen unserer in- und ausländischen Anteilseigner jedoch entgegenzukommen, hat die TUI die Billigung ihres Vergütungsmodells im Rahmen der Hauptversammlung 2019 auf freiwilliger Basis zur Abstimmung gestellt und dabei eine Zustimmungquote von 87,27% erhalten. In dem folgenden Vergütungsbericht sind die zu erreichenden Ziele rückwirkend für das abgelaufene Geschäftsjahr 2019 näher erläutert, um den Stakeholdern die Möglichkeit zu geben, die dem Vergütungssystem zugrunde liegende Zielerreichung nachzuvollziehen.

#### ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

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

 Zu weiteren Zuständigkeiten des Präsidiums siehe den Bericht des Aufsichtsrats ab Seite 16.

Dabei werden insbesondere folgende Grundsätze berücksichtigt:

- Verständlichkeit und Transparenz
- wirtschaftliche Lage, Erfolg und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens
- Verknüpfung des Aktionärsinteresses an Wertsteigerung und Gewinnausschüttung (z. B. Total Shareholder Return-Indikator) mit entsprechenden Leistungsanreizen für die Mitglieder des Vorstands

- Wettbewerbsfähigkeit am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte
- Angemessenheit und Orientierung an Aufgaben, Verantwortung und Erfolg jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands, auch in einem relevanten Umfeld von vergleichbaren internationalen Unternehmen unter Berücksichtigung der typischen Praxis in anderen großen deutschen Gesellschaften
- Koppelung eines wesentlichen Teils der Gesamtvergütung an die Erreichung anspruchsvoller langfristiger Erfolgsziele
- angemessenes Verhältnis zwischen der Höhe der Festvergütung und der erfolgsabhängigen Vergütung
- Angemessenheit im horizontalen und vertikalen Vergleich (siehe Seite 149)

Das Vergütungssystem enthält keine Malus- oder Rückzahlungsklauseln. Clawback- und Malus-Klauseln, die eine nachträgliche Korrektur variabler Vergütung erlauben, sind aus Sicht des Aufsichtsrats zunächst ein grundsätzlich nachvollziehbarer Wunsch von Stakeholdern. Im deutschen Rechtsraum sind solche Klauseln aber nach wie vor weitgehend ungebräuchlich. Lediglich für bestimmte Finanzinstitute sind sie seit kurzem verpflichtend. Es ist daher bisher nicht höchstrichterlich geklärt, welchen Grundsätzen (z. B. Transparenz und Angemessenheit der Rückforderungs-/ Malustatbestände) Clawback- und Malusklauseln genügen müssen, damit sie wirksam und durchsetzbar sind. Der Aufsichtsrat hat aus diesen Gründen davon abgesehen, Clawback- und Malus-Klauseln im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems in die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands aufzunehmen. Er wird auch zukünftig prüfen, ob Clawback- und Malus-Klauseln aufgenommen werden sollen. Ausdrücklich hervorzuheben ist jedoch, dass das deutsche Recht, hier insbesondere das AktG, bereits hinreichende Möglichkeiten vorhält, etwaige Ersatzansprüche gegenüber Mitgliedern des Vorstands geltend zu machen, sollten diese ihre Sorgfalts- und Treuepflichten außer Acht lassen.

## BEZÜGE DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2019

Im Geschäftsjahr 2019 besteht die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aus: (1) einer Festvergütung, (2) einer leistungsabhängigen Jahreserfolgsvergütung (JEV), (3) virtuellen Aktien der TUI AG im Rahmen des Long Term Incentive Plan (LTIP), (4) Nebenleistungen und (5) Versorgungsleistungen.

Einzelheiten werden nachfolgend dargestellt:

### 1. FESTVERGÜTUNG

---

#### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sollen dafür erforderliche hochqualifizierte Vorstandsmitglieder gewonnen und gehalten werden.

Die Vergütung soll den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des einzelnen Mitglieds des Vorstands entsprechen.

---

#### Vorgehen

Für die Festsetzung der Festvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die einschlägigen und vorgenannten allgemeinen Grundsätze.

Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des für die Zahlung der Vergütung maßgeblichen Geschäftsjahres, wird die Festvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig bezahlt.

Die Bezüge werden generell überprüft, wenn Dienstverträge von Mitgliedern des Vorstands verlängert werden, und können für die Laufzeit des neuen Dienstvertrags angepasst bzw. neu festgesetzt werden. Die Bezüge können ferner überprüft werden, wenn sich die Aufgaben oder die Verantwortung eines Mitglieds des Vorstands ändern.

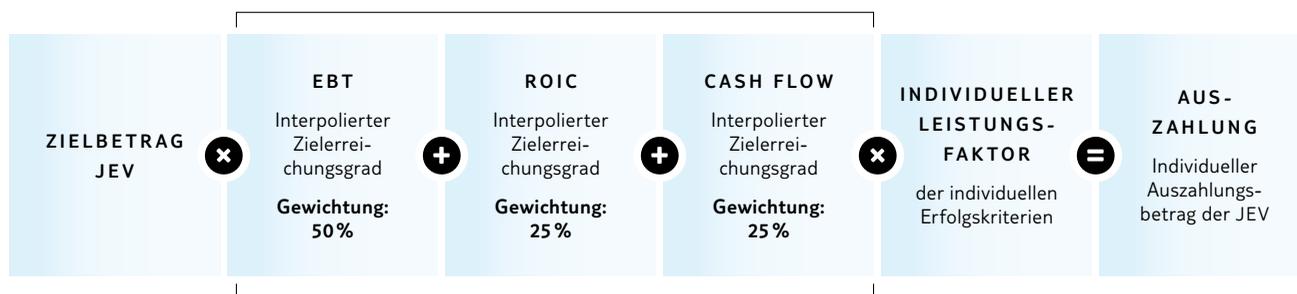
---

## 2. LEISTUNGSABHÄNGIGE JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG (JEV)

### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die JEV soll Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert zu steigern.

### Darstellung



### Vorgehen

Die JEV wird auf Grundlage von drei Konzernkennzahlen und der persönlichen Leistung des Mitglieds des Vorstands bemessen. Der Leistungszeitraum ist das Geschäftsjahr der TUI AG.

Für jedes Mitglied des Vorstands ist ein individueller Zielbetrag (Zielbetrag) im Dienstvertrag vereinbart. Erfolgsziele sind rückwirkend seit dem 1. Oktober 2017 die Earnings before Taxes (EBT) auf Basis konstanter Wechselkurse, der Return on Invested Capital (ROIC) sowie der Cash Flow to the Firm (Cash Flow). Die Zielwerte für den einjährigen Leistungszeitraum für die Erfolgsziele EBT, ROIC und Cash Flow werden vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt.

Die Zielerreichungsgrade errechnen sich wie folgt:

#### 2.1 EARNINGS BEFORE TAXES (EBT)

Das EBT wird auf Basis konstanter Wechselkurse ermittelt und mit einer Gewichtung von 50% berücksichtigt. Hierdurch kann insbesondere auch das Netto-Finanzergebnis in die Berechnung einbezogen werden. Die Bereinigung um Währungseffekte erlaubt es, die tatsächliche Managementleistung ohne Verzerrung durch währungsbedingte Translationseffekte zu messen.

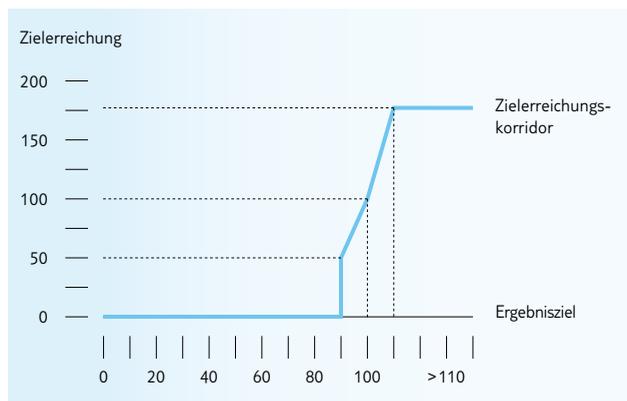
- Die EBT-Komponente in der JEV muss einen Schwellenwert von mindestens 90% des Ergebnisziels (währungsbereinigt) erreichen (entspricht einer Zielerreichung von 50%), um bonusrelevant zu werden.

- Die Erreichung eines Ergebnisziels von 100% entspricht einer Zielerreichung von 100%.
- Die Berücksichtigung endet bei einer Übererreichung von 110% des (währungsbereinigten) Ergebnisziels (entspricht einer Zielerreichung von 180%).

Bei einem Quotienten zwischen 90% und 100% wird die Zielerreichung zwischen 50% und 100% und bei einem Quotienten zwischen 100% und 110% wird sie zwischen 100% und 180% linear interpoliert. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

### Zielerreichungskorridor EBT

in %



## 2.2 RETURN ON INVESTED CAPITAL (ROIC)

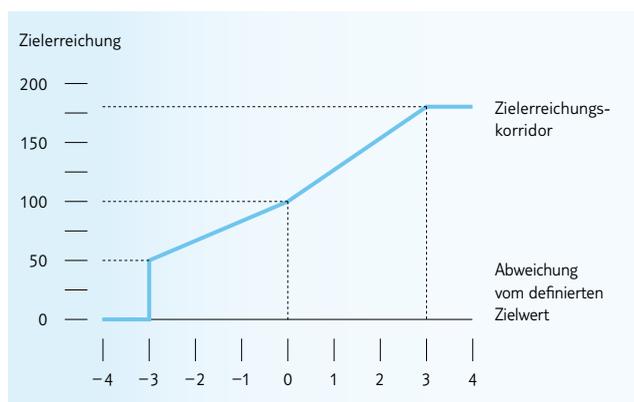
Die Konzernkennzahl ROIC fließt mit einer Gewichtung von 25 % in die JEV ein. Für den im Rahmen der JEV verwendeten ROIC des TUI Konzerns werden das EBITA Konzern und das durchschnittlich im Geschäftsjahr gebundene verzinsliche Kapital ins Verhältnis gesetzt. Das durchschnittlich gebundene verzinsliche Kapital errechnet sich aus dem Durchschnittswert aus Jahresanfangsbestand und Jahresendbestand des Invested Capital. Das Invested Capital errechnet sich aus dem Eigenkapital (inklusive Anteilen anderer Gesellschafter am Eigenkapital) zuzüglich verzinslicher Schuldpositionen abzüglich zinstragender Vermögenswerte zuzüglich einer saisonalen Anpassung. Durch die auch bei dieser Kennzahl zugrunde liegende Durchschnittsbetrachtung können saisonale Schwankungen und die unterschiedliche Kapitalintensität der geschäftsmodellspezifischen Segmente der TUI AG berücksichtigt und ein Eigenkapitalverzinsungsziel in die einjährige variable Vergütung einbezogen werden.

- Die ROIC-Komponente in der JEV fließt nur dann in die Berechnung der JEV ein, wenn die Kapitalrendite um maximal 3 Prozentpunkte nach unten vom definierten Zielwert abweicht (entspricht einer Zielerreichung von 50 %).
- Wenn die Kapitalrendite dem Zielwert entspricht, liegt eine Zielerreichung von 100 % vor.
- Für die maximale Zielerreichung von 180 % muss der Zielwert um 3 Prozentpunkte oder mehr überschritten werden.

Bei einer Abweichung zwischen –3 Prozentpunkten und 0 Prozentpunkten wird die Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % und bei einer Abweichung zwischen 0 Prozentpunkten und 3 Prozentpunkten wird sie zwischen 100 % und 180 % linear interpoliert. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

### Zielerreichungskorridor ROIC

in %



## 2.3 CASH FLOW

Als dritte Konzernkennzahl findet eine Cash Flow-Größe Berücksichtigung, die mit einer Gewichtung von 25 % in die Berechnung einfließt. Der Cash Flow für diese Zwecke errechnet sich aus dem im gebilligten und geprüften Konzernabschluss des TUI Konzerns

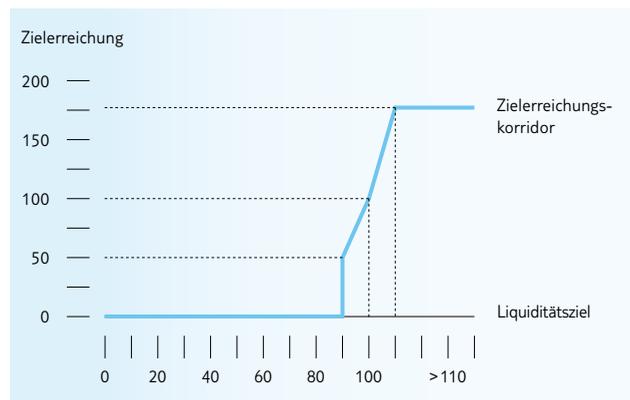
ausgewiesenen unbereinigten Ergebnis vor Zinsen, Ertragsteuern und Abschreibungen auf Geschäfts- oder Firmenwerte (EBITA im gebilligten und geprüften Konzernabschluss des TUI Konzerns) auf Basis konstanter Wechselkurse zuzüglich der Differenz aus Abschreibungen und Zuschreibungen, zuzüglich der Veränderung des so genannten Betriebskapitals („Working Capital“), abzüglich des Ergebnisses aus nach der Equity Methode bewerteten Unternehmen, zuzüglich der von der TUI AG aus Beteiligungen erhaltenen Dividenden und abzüglich der Nettosach- und Finanzinvestitionen. Zum Working Capital im Sinne der Vorstandsvergütung zählen kurzfristige Vermögenswerte und Verbindlichkeiten, welche nicht Finanzmittel („Cash“), Ertragsteueransprüche oder -verbindlichkeiten oder derivative Finanzinstrumente sind. Weiterhin sind verzinsliche Forderungen und Verbindlichkeiten sowie kurzfristige Rückstellungen für Pensionen nicht enthalten.

- Die Cash Flow-Komponente in der JEV muss einen Schwellenwert von mindestens 90 % des Liquiditätsziels (entspricht einer Zielerreichung von 50 %) erreichen, um bonusrelevant zu werden.
- Die Erreichung des Liquiditätsziels von 100 % entspricht einer Zielerreichung von 100 %.
- Die Berücksichtigung endet bei einer Übererreichung von 110 % des Liquiditätsziels (entspricht einer Zielerreichung von 180 %).

Bei einem Quotienten zwischen 90 % und 100 % wird die Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % und bei einem Quotienten zwischen 100 % und 110 % wird sie zwischen 100 % und 180 % linear interpoliert. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

### Zielerreichungskorridor Cash Flow to the Firm

in %



Zudem hängt die JEV außer von der Zielerreichung der vorstehenden Konzernkennzahlen auch von einem individuellen Leistungsfaktor ab. Der Aufsichtsrat legt diesen individuellen Leistungsfaktor der JEV (0,8 bis 1,2) für jedes Mitglied des Vorstands orientiert an der Erfüllung von drei Zielkategorien fest: Neben individuellen Leistungszielen fließen Leistungsziele für den Gesamtvorstand und die Stakeholder-Ziele in die Festlegung ein. Der Aufsichtsrat

legt die Ziele aus diesen drei Kategorien und deren Gewichtung zueinander für jedes Vorstandsmitglied und für jedes Geschäftsjahr zu Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres fest.

Der sich aus der Multiplikation der Zielwerte mit dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungsgrade für das EBT, den ROIC sowie den Cash Flow und dem individuellen Leistungsfaktor ergebende Betrag wird im Monat der Billigung und Prüfung des Konzernabschlusses des TUI Konzerns für das maßgebliche Geschäftsjahr ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des maßgeblichen Geschäftsjahres, bemisst sich der Anspruch auf Zahlung der JEV grundsätzlich zeitanteilig.

### Obergrenze

Insgesamt ist die jährliche JEV vor Berücksichtigung des individuellen Leistungsfaktors auf maximal 180 % des individuellen Zielbetrags begrenzt. Es besteht folglich eine jährliche und für jedes Mitglied des Vorstands individuelle Obergrenze für die JEV, welche der Darstellung auf Seite 141 zu entnehmen ist.

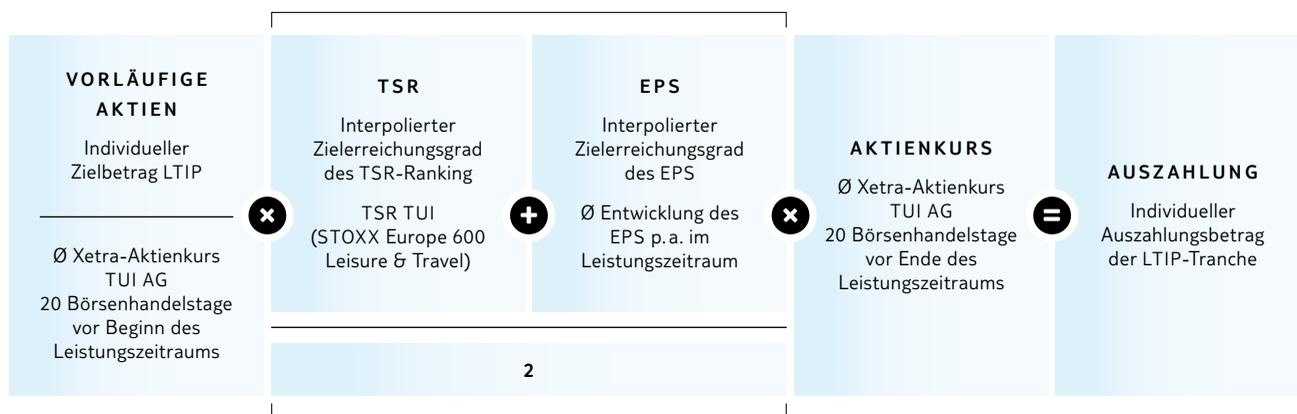
Der Aufsichtsrat ist darüber hinaus gemäß § 87 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 AktG berechtigt, die JEV der Höhe nach zu begrenzen, um außergewöhnlichen Entwicklungen (z.B. Unternehmensübernahmen, Veräußerung von Unternehmensteilen, Hebung stiller Reserven, externe Einflüsse) Rechnung zu tragen.

3. VIRTUELLE AKTIEN IM RAHMEN DES LONG TERM INCENTIVE PLAN (LTIP)
- 3.1 FUNKTIONSWEISE DES LONG TERM INCENTIVE PLAN (LTIP)

### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Der Unternehmenswert und der Wert für die Aktionäre (so genannter Shareholder Value) sollen langfristig gesteigert werden, indem ehrgeizige Ziele festgelegt werden, die eng mit dem Ertrag des Unternehmens, der Aktienkursentwicklung und der Dividende verknüpft sind.

### Darstellung



### Vorgehen

Der LTIP besteht aus einem auf virtuellen Aktien beruhenden Programm und wird über eine Laufzeit von vier Jahren (Leistungszeitraum) bewertet. Die Gewährung erfolgt in jährlichen Tranchen.

Für die Mitglieder des Vorstands ist ein jeweils individueller Zielbetrag (Zielbetrag) im Dienstvertrag festgelegt. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres wird dem Zielbetrag entsprechend eine vorläufige

Anzahl virtueller Aktien festgelegt. Diese stellt den Ausgangswert für die Ermittlung der leistungsabhängigen Auszahlung nach Ende des Leistungszeitraums dar. Zur Festlegung dieser Anzahl wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der dem Beginn des Leistungszeitraums (1. Oktober eines jeden Jahres) vorangegangenen 20 Börsentage geteilt. Ein Zahlungsanspruch entsteht erst mit Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums und ist davon abhängig, ob das entsprechende Erfolgsziel erreicht wurde.

3.1.1 TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR)

Das Erfolgsziel zur Feststellung der Höhe des Auszahlungsbetrags nach Ablauf des Leistungszeitraums ist die Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) der TUI AG relativ zur Entwicklung des TSR des STOXX Europe 600 Travel & Leisure (Index). Der relative TSR wird mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt. Der Zielerreichungsgrad wird in Abhängigkeit vom TSR-Rang der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des Index über den Leistungszeitraum festgelegt. Zur Ermittlung des relativen TSR der TUI AG werden die jeweils festgestellten TSR-Werte der Vergleichsunternehmen in absteigender Reihenfolge sortiert. Der relative TSR der TUI AG wird als Perzentil (Prozentrang) ausgedrückt.

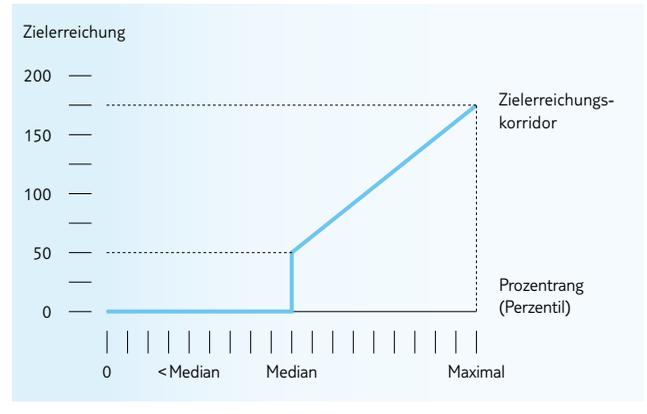
Der TSR stellt dabei die Summe aller Aktienkurssteigerungen plus die im Leistungszeitraum gezahlten Bruttodividenden dar. Für die Feststellung der Entwicklung der TSR-Werte für die TUI AG bzw. den Index wird auf Daten eines anerkannten Datenproviders zurückgegriffen (z.B. Bloomberg, Thomson Reuters). Die Referenz für die Festlegung der Ränge ist die Zusammensetzung des Index am letzten Tag des Bezugszeitraums. Die Werte für diejenigen Unternehmen, die nicht während des gesamten Leistungszeitraums an einer Börse gelistet waren, werden zeitanteilig berücksichtigt. Die Zielerreichung (in Prozent) bestimmt sich für den relativen TSR der TUI AG ausgehend von dem Perzentil wie folgt:

- Ein Perzentil unterhalb des Medians entspricht einer Zielerreichung von 0 %.
- Ein Perzentil entsprechend dem Median entspricht einer Zielerreichung von 100 %.
- Ein Perzentil entsprechend dem Maximalwert entspricht einer Zielerreichung von 175 %.

Bei einem Perzentil zwischen dem Median und dem Maximalwert wird die Zielerreichung zwischen 100 % und 175 % linear interpoliert. Der Zielerreichungsgrad wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

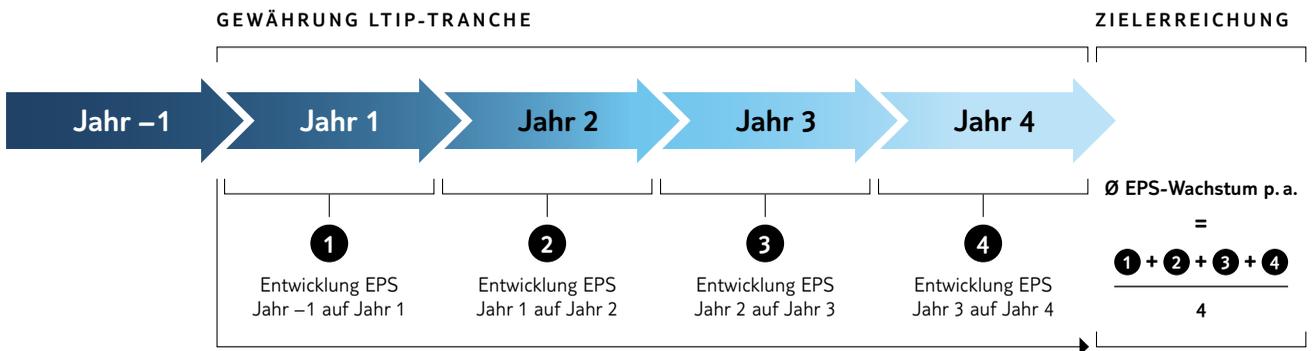
Zielerreichungskorridor TSR

in %



3.1.2 EARNINGS PER SHARE (EPS)

Zudem wird im LTIP die durchschnittliche Entwicklung der Earnings per Share (EPS) p.a. als weitere Konzernkennzahl mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt. Die Durchschnittsbetrachtung über den vierjährigen Leistungszeitraum basiert auf dem pro forma bereinigten Ergebnis je Aktie aus fortzuführenden Geschäftsbereichen, wie es schon heute im Geschäftsbericht ausgewiesen wird.



Die Zielerreichung für die durchschnittliche Entwicklung der EPS p.a. auf Grundlage der Jahreswerte bestimmt sich wie folgt:

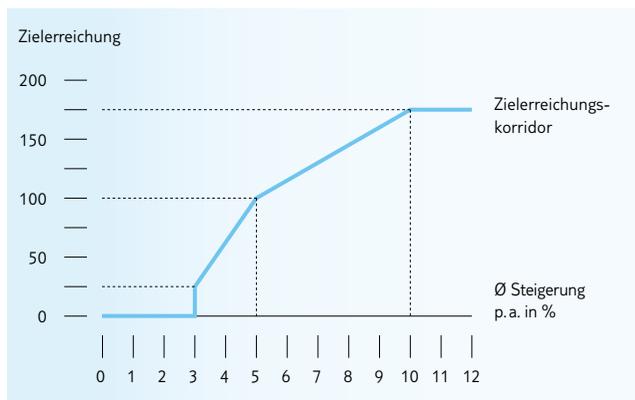
- Eine durchschnittliche Steigerung p.a. unter 3 % entspricht einer Zielerreichung von 0 %.
- Eine durchschnittliche Steigerung p.a. von 3 % entspricht einer Zielerreichung von 25 %.
- Eine durchschnittliche Steigerung p.a. von 5 % entspricht einer Zielerreichung von 100 %.

- Eine durchschnittliche Steigerung p.a. von 10 % oder darüber entspricht einer Zielerreichung von 175 %.

Bei einer durchschnittlichen Steigerung p.a. zwischen 3 % und 5 % wird die Zielerreichung zwischen 25 % und 100 %, bei einer durchschnittlichen Steigerung p.a. zwischen 5 % und 10 % oder darüber wird die Zielerreichung zwischen 100 % und 175 % linear interpoliert. Auch hier wird die Zielerreichung kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

**Zielerreichungskorridor EPS**

in %



Liegt der Vorjahreswert der EPS unter 0,50 €, legt der Aufsichtsrat für jedes darauf folgende Geschäftsjahr in dem Leistungszeitraum neue absolute Zielwerte für die EPS sowie Minimal- und Maximalwerte für die Bestimmung der prozentualen Zielerreichung fest.

Der Zielerreichungsgrad (in Prozent) errechnet sich aus dem Durchschnitt der jeweiligen Zielerreichung für die Erfolgsziele relativer TSR der TUI AG und EPS. Zur Ermittlung der finalen Anzahl virtueller Aktien wird der Zielerreichungsgrad zum Datum des Ablaufs des Leistungszeitraums mit der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch die Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der 20 Börsentage vor Ablauf des Leistungszeitraums (30. September eines jeden Jahres). Der so ermittelte Auszahlungsbetrag wird im Monat der Billigung und Prüfung des Konzernabschlusses des TUI Konzerns für das maßgebliche Geschäftsjahr ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des für die Gewährung des LTIP maßgeblichen Geschäftsjahres, bemisst sich der Anspruch auf Zahlung des LTIP grundsätzlich zeitanteilig.

Im Fall einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln erhöht sich die vorläufige Anzahl virtueller Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals. Im Fall einer Kapitalherabsetzung ohne Rückzahlung von Einlagen verringert sich die vorläufige Anzahl virtueller Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals. Führt die TUI AG eine Kapitalerhöhung gegen Einlagen, eine Kapitalherabsetzung mit Rückzahlung von Einlagen oder eine sonstige Kapital- oder Strukturmaßnahme durch, die sich auf das Grundkapital auswirkt und eine nicht unerhebliche Beeinflussung des Werts der Aktie der TUI AG verursacht, so wird die vorläufige Anzahl virtueller Aktien ebenso angepasst. Über die Anpassung entscheidet der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen, um positive wie negative Auswirkungen der Kapital- oder Strukturmaßnahme auf den Wert der virtuellen Aktien in angemessener Weise zu neutralisieren. Diese Regelungen gelten entsprechend bei Beeinflussung des Aktienkurses infolge der Zahlung einer unüblich hohen Superdividende.

**Obergrenze**

Die maximale LTIP-Auszahlung wird auf 240% des individuellen Zielbetrags je Leistungszeitraum begrenzt. Es besteht folglich eine jährliche und für jedes Mitglied des Vorstands individuelle Obergrenze für den LTIP, welche der Darstellung auf Seite 141 zu entnehmen ist.

**3.2 FUNKTIONSWEISE DES BISHERIGEN LONG TERM INCENTIVE PLAN (LTIP)**

Für diejenigen Mitglieder des Vorstands, deren Dienstverträge bereits vor dem Geschäftsjahr 2018 bestanden, gilt das abgelöste Vergütungssystem in Bezug auf den LTIP zunächst parallel fort. Dies betrifft lediglich die Tranchen, die vor dem Geschäftsjahr 2018 gewährt wurden, jedoch aufgrund des vierjährigen Leistungszeitraums noch nicht ausbezahlt und damit im Zufluss berücksichtigt werden.

**Darstellung**

## Vorgehen

Der LTIP besteht aus einem auf virtuellen Aktien beruhenden Programm und wird über eine Laufzeit von vier Jahren (Leistungszeitraum) bewertet. Die Gewährung erfolgt in jährlichen Tranchen.

Für die Mitglieder des Vorstands ist ein jeweils individueller Zielbetrag (Zielbetrag) im Dienstvertrag festgelegt. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres wird dem Zielbetrag entsprechend eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien festgelegt. Diese stellt den Ausgangswert für die Ermittlung der leistungsabhängigen Auszahlung nach Ende des Leistungszeitraums dar. Zur Festlegung dieser Anzahl wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der dem Beginn des Leistungszeitraums (1. Oktober eines jeden Jahres) vorangegangenen 20 Börsentage geteilt. Ein Zahlungsanspruch entsteht erst mit Ablauf des Leistungszeitraums und ist davon abhängig, ob das entsprechende Erfolgsziel erreicht wurde.

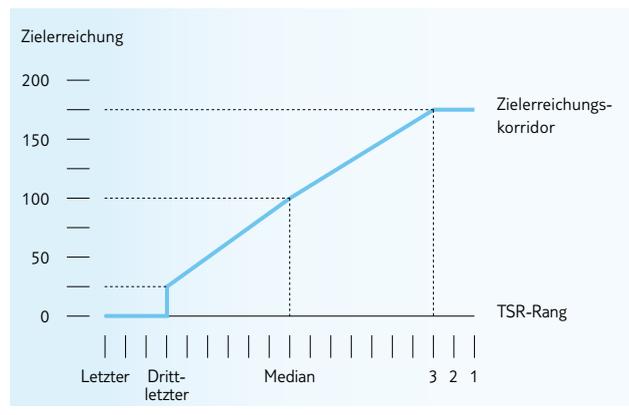
Das Erfolgsziel zur Feststellung der Höhe des Auszahlungsbetrags nach Ablauf des Leistungszeitraums ist die Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) der TUI AG relativ zur Entwicklung des TSR des STOXX Europe 600 Travel & Leisure (Index). Dabei wird der Rang des TSR der TUI AG im Vergleich zu den Unternehmen des Index über den gesamten Leistungszeitraum betrachtet. Der TSR stellt dabei die Summe aller Aktienkurssteigerungen plus die im Leistungszeitraum gezahlten Bruttodividenden dar. Für die Feststellung der Entwicklung der TSR-Werte für die TUI AG bzw. den Index wird auf Daten eines anerkannten Datenproviders zurückgegriffen (z. B. Bloomberg, Thomson Reuters). Die Referenz für die Festlegung der Ränge ist die Zusammensetzung des Index am letzten Tag des Bezugszeitraums. Die Werte für diejenigen Unternehmen, die nicht während des gesamten Leistungszeitraums an einer Börse gelistet waren, werden zeitanteilig berücksichtigt. Der Zielerreichungsgrad wird in Abhängigkeit vom TSR-Rang der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des Index über den Leistungszeitraum festgelegt:

- Ein TSR-Wert der TUI AG auf dem letzten oder vorletzten Rang des Index entspricht einer Zielerreichung von 0%.
- Ein TSR-Wert der TUI AG auf dem drittletzten Rang des Index entspricht einer Zielerreichung von 25%.
- Ein TSR-Wert der TUI AG im Median des Index entspricht einer Zielerreichung von 100%.
- Ein TSR-Wert der TUI AG auf dem dritten, zweiten oder ersten Rang des Index entspricht einer Zielerreichung von 175%.

Zwischen dem drittletzten und dem dritten Rang wird die Zielerreichung zwischen 25% und 175% entsprechend linear interpoliert. Der Zielerreichungsgrad wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

## Zielerreichungskorridor TSR (bisheriger LTIP)

in %



Zur Ermittlung der finalen Anzahl virtueller Aktien wird der Zielerreichungsgrad zum Datum des Ablaufs des Leistungszeitraums mit der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch die Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der 20 Börsentage vor Ablauf des Leistungszeitraums (30. September eines jeden Jahres). Der so ermittelte Auszahlungsbetrag wird im Monat der Feststellung des Jahresabschlusses der TUI AG für das vierte Geschäftsjahr des Leistungszeitraums in bar ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des für die Gewährung des LTIP maßgeblichen Geschäftsjahres, bemisst sich der Anspruch auf Zahlung des LTIP grundsätzlich zeitanteilig.

### 3.3 ENTWICKLUNG DER STÜCKZAHL DER VIRTUELLEN AKTIEN DER AKTIVEN MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2019

	Stück
<b>Zugang im Geschäftsjahr 2019</b>	
Friedrich Joussen	118.370,0
David Burling	59.508,0
Birgit Conix	59.508,0
Sebastian Ebel	59.508,0
Dr. Elke Eller	56.274,0
Frank Rosenberger	49.483,0
<b>Abgang im Geschäftsjahr 2019*</b>	
Friedrich Joussen	90.134,0
David Burling	30.451,0
Sebastian Ebel	30.451,0
Dr. Elke Eller	24.610,0

\* Der Abgang entspricht der Anzahl der für die Tranche gewährten virtuellen Aktien.

### 3.4 AUFWAND DER GEWÄHRUNG VIRTUELLER AKTIEN FÜR DEN LTIP DER AKTIVEN MITGLIEDER DES VORSTANDS GEMÄSS IFRS 2 IM GESCHÄFTSJAHR 2019

#### Aufwand für die Gewährung virtueller Aktien im Geschäftsjahr 2019 nach IFRS 2

Tsd. €	Anteil am Gesamtaufwand Geschäftsjahr 2019	Anteil am Gesamtaufwand Geschäftsjahr 2018
Friedrich Joussem	-2.777,4	2.815,0
David Burling	-695,8	1.139,0
Birgit Conix	29,0	313,4
Sebastian Ebel	-751,6	1.161,7
Dr. Elke Eller	-529,0	897,5
Frank Rosenberger	-151,6	502,5
<b>Gesamt</b>	<b>-4.876,4</b>	<b>6.829,1*</b>

\*Vorjahreswert 7.919,4 Tsd. € inklusive 1.090,3 Tsd. € für Horst Baier, aus dem Vorstand ausgeschieden mit Ablauf des 30. September 2018.

Die Tabelle zeigt die individuellen Anteile am Gesamtaufwand aus der Zuführung zu den gemäß IFRS 2 zeitanteilig zu bildenden Rückstellungen für sämtliche während der Laufzeit der jeweiligen Dienstverträge zu gewährenden LTIP-Tranchen. Für die Ansprüche aus dem LTIP der TUI AG für aktive Vorstandsmitglieder bestehen gemäß IFRS 2 Rückstellungen in Höhe von 5.877,4 Tsd. € (Vorjahr 12.425,4 Tsd. €\* inklusive 1.671,8 Tsd. € für Horst Baier, aus dem Vorstand ausgeschieden mit Ablauf des 30. September 2018).

\*Angepasst zum Vorjahr.

Insgesamt bestehen nach IFRS Verbindlichkeiten in Höhe von 0,0 € (Vorjahr 4.079,0 Tsd. € inklusive 1.010,8 Tsd. € für Horst Baier, aus dem Vorstand ausgeschieden mit Ablauf des 30. September 2018).

## 4. NEBENLEISTUNGEN

### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die Nebenleistungen sollen am Markt für hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands wettbewerbsfähig sein.

### Vorgehen

Mitglieder des Vorstands erhalten die folgenden Nebenleistungen:

- bei Geschäftsreisen Erstattung der Reisekosten entsprechend den hierfür geltenden Reisekostenrichtlinien der TUI AG.
- zweimal im Geschäftsjahr die Erstattung nachgewiesener Kosten (z.B. durch Rechnungen) einer Reise oder einzelner Reisekomponenten, die in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang durchgeführt werden (Flug, Transfer im Zielgebiet, Unterkunft inklusive Ferienhäusern und -wohnungen, Kreuzfahrt, Mietwagen, Rundreise), aus den Programmen eines Anbieters, an dem die

TUI AG eine Mehrheitsbeteiligung hält (§ 16 AktG), ohne Limitierung auf Programmart, Klasse oder Preis. Mitreisende Ehe-/Lebenspartner erhalten für diese Leistungen einen Nachlass von 50 %, mitreisende eigene Kinder sowie mitreisende Kinder von Ehe-/Lebenspartnern bis zum Wegfall eines Anspruchs auf Kindergeld oder auf eine vergleichbare staatliche Leistung nach einer ausländischen Rechtsordnung einen Nachlass von 100 % auf den regulären Reisepreis. Für Flüge (Einzelplatzgeschäft einer Fluggesellschaft, an der die TUI AG eine Mehrheitsbeteiligung im Sinne des § 16 AktG hält), die nicht Teil einer Reise sind, wird eine Ermäßigung von 75 % (mitreisende Ehe-/Lebenspartner, mitreisende Kinder bei Vorliegen der vorstehenden Voraussetzungen 50 %) gewährt.

- einen angemessenen Dienstwagen mit Fahrer oder alternativ eine Fahrzeugpauschale in Höhe von 1,5 Tsd. € brutto monatlich.
- Versicherungsschutz wird gemäß den in Deutschland und im Vereinigten Königreich geltenden Vereinbarungen gewährt und wie folgt angeboten:

Die TUI AG gewährt Herrn Joussem, Frau Conix, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger eine Unfallversicherung im üblichen Rahmen und zahlt die entsprechenden Versicherungsbeiträge während der Laufzeit ihrer Dienstverträge. Die Deckungssummen betragen 1.500,0 Tsd. € im Todesfall und 3.000,0 Tsd. € im Fall der Vollinvalidität. Ferner erhalten Herr Joussem, Frau Conix, Herr Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung in der Höhe, in der er bei einem abhängig Beschäftigten zu zahlen wäre, maximal jedoch die Hälfte der jeweiligen Versicherungsprämie.

Herr Burling bleibt, soweit dies rechtlich zulässig ist, auf Kosten der TUI AG Begünstigter der britischen Risikolebensversicherungs-, Berufsunfähigkeits- und Krankenversicherungsprogramme.

Die TUI AG schließt zudem eine Strafrechtsschutzversicherung ab, die den Mitgliedern des Vorstands für die Verteidigung in Straf- und Ordnungswidrigkeitsverfahren Deckung bietet, wenn diesen eine Handlung oder Unterlassung in Ausübung ihrer Tätigkeit für die TUI AG zugrunde liegt. Zudem schließt die TUI AG für die Mitglieder des Vorstands eine angemessene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“) ab – für den Fall, dass ein oder mehrere Mitglieder des Vorstands aufgrund von in Ausübung ihrer Tätigkeit begangenen Pflichtverletzungen von einem Dritten oder der Gesellschaft aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen privatrechtlich für einen Vermögensschaden in Anspruch genommen werden. Für die D&O-Versicherung gilt ein Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

### Betrag

Der Wert des Dienstwagens, der kostenlosen Reisen sowie der Versicherungsleistungen, die ein einzelnes Mitglied des Vorstands jährlich erhält, wird im Rahmen der auf Seite 141 aufgeführten Maximalvergütung als Nebenleistung berücksichtigt.

## 5. VERSORGUNGSLEISTUNGEN

### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

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

### Vorgehen

Versorgungsleistungen werden in Form von Ruhegehältern an frühere Mitglieder des Vorstands gezahlt, die entweder die vorgesehene Altersgrenze erreicht haben oder dauerhaft arbeitsunfähig sind. Die Mitglieder des Vorstands haben nach Ausscheiden aus dem Vorstand keinen Anspruch auf Übergangsbezüge. Ausgenommen hiervon ist Herr Ebel, dem gemäß einem Altvertrag Übergangsbezüge zustehen.

Im Hinblick auf Ruhegehaltsansprüche gelten für Herrn Jousen, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger einerseits und für Herrn Burling und Frau Conix andererseits aufgrund der in Deutschland, Belgien und dem Vereinigten Königreich bestehenden Systeme unterschiedliche Grundsätze.

Herr Jousen, Herr Ebel, Frau Dr. Eller und Herr Rosenberger haben Anspruch auf Ruhegehälter gemäß den Versorgungszusagen für Mitglieder des Vorstands der TUI AG (TUI AG Altersversorgungsplan). Diese Mitglieder des Vorstands erhalten jährlich einen vertraglich vereinbarten Betrag, der auf ein für das jeweilige Mitglied des Vorstands bestehendes Versorgungskonto eingezahlt wird. Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung von Herrn Jousen, Herrn Ebel und Frau Dr. Eller werden mit einem in der Versorgungszusage festgelegten Prozentsatz verzinst. Der Zinssatz beträgt 5 % p.a. Die jährliche Verzinsung für Herrn Rosenbergers Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung wird von der Gesellschaft nach

billigem Ermessen so festgelegt, dass sie 5 % nicht überschreitet. Die Auszahlung erfolgt nach Wahl des Bezugsberechtigten als Einmal-, Raten- oder Rentenzahlung. Die in den Dienstverträgen vorstehender Mitglieder des Vorstands vereinbarten Beträge sind:

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

Scheiden Herr Jousen, Herr Ebel, Frau Dr. Eller oder Herr Rosenberger vor dem normalen Pensionierungstag wegen dauernder Berufsunfähigkeit aus der TUI AG aus, erhalten sie eine Berufsunfähigkeitsrente bis zur Wiedererlangung der Berufsfähigkeit, längstens bis zum Erreichen des normalen Pensionierungstags.

Ehegatten, Lebenspartner oder Lebensgefährten verstorbener Mitglieder des Vorstands erhalten unter bestimmten Bedingungen bis zu ihrem Lebensende oder ihrer Wiederverheiratung eine Hinterbliebenenrente von 60 % des Ruhegehalts. Kinder von verstorbenen Mitgliedern des Vorstands erhalten ein Waisengeld bis maximal zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Halbweisen erhalten 20 % des Ruhegehalts und Vollweisen erhalten 25 %. Der Anspruch setzt voraus, dass das Kind die Anforderungen des §32 Abs. 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 Einkommensteuergesetz (EStG) erfüllt.

Herr Burling erhält einen festen jährlichen Betrag zum Zwecke der Altersversorgung in Höhe von 225,0 Tsd. € in bar ausgezahlt.

Frau Conix erhält einen festen jährlichen Betrag zum Zwecke der Altersversorgung in Höhe von 230,0 Tsd. € in bar ausgezahlt.

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

Die Pensionsverpflichtungen für aktive Vorstandsmitglieder nach IAS 19 betragen zum 30. September 2019 16.226,0 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 22.061,9 Tsd. € inklusive 10.190,7 Tsd. € für Horst

Baier, aus dem Vorstand ausgeschieden mit Ablauf des 30. September 2018). Hiervon entfallen 6.085,8 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 4.624,3 Tsd. €) auf Ansprüche, die Herr Ebel im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern bis zum 31. August 2006 erdient hat. Die übrigen Ansprüche verteilen sich wie folgt:

**Ruhegehälter der aktuellen Vorstandsmitglieder unter dem Altersversorgungsplan der TUI AG**

Tsd. €	Zuführung zu / Auflösung von Pensionsrückstellungen		Barwert zum	
	2019	2018	30.9.2019	30.9.2018
Friedrich Joussen	1.182,4	343,5	4.732,7	3.550,3
Sebastian Ebel	506,8	164,3	2.065,2	1.558,4
Dr. Elke Eller	505,2	313,5	1.531,9	1.026,7
Frank Rosenberger	698,9	305,6	1.810,4	1.111,5
<b>Gesamt</b>	<b>2.893,3</b>	<b>1.126,9</b>	<b>10.140,2</b>	<b>7.246,9</b>

Nach handelsrechtlichen Vorschriften betragen die Pensionsverpflichtungen für aktive Vorstandsmitglieder 11.158,1 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 18.508,4 Tsd. € inklusive 9.471,9 Tsd. € für Horst Baier, aus dem Vorstand ausgeschieden mit Ablauf des 30. September 2018); hiervon entfallen 3.693,9 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 3.263,2 Tsd. €) auf Ansprüche, die Herr Ebel im Rahmen seiner Tätigkeit im TUI Konzern bis zum 31. August 2006 erdient hat.

Die Pensionsverpflichtungen für Anspruchsberechtigte werden – soweit für die Pensionsverpflichtungen in der vorstehenden Tabelle ein Wert ausgewiesen wird – über den Abschluss von verpfändeten Rückdeckungsversicherungen finanziert.

## 7. VERGÜTUNGSOBERGRENZEN

Für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands (Vergütungsbestandteile und Gesamtvergütung) für ein Geschäftsjahr gelten die

im Folgenden aufgeführten Obergrenzen. Zu beachten ist hierbei, dass bei Überschreiten der vertraglich festgelegten Obergrenze der Gesamtvergütung im Zufluss der LTIP anteilig gekürzt wird.

### Vergütungsobergrenzen

Tsd. €	Festvergütung <sup>1</sup>	JEV	LTIP	Maximale Gesamtvergütung <sup>2</sup>
Friedrich Jousen	1.100,0	2.743,2	4.392,0	7.500,0
David Burling	680,0	1.080,0	2.208,0	3.500,0
Birgit Conix	680,0	1.188,0	2.208,0	3.500,0
Sebastian Ebel	680,0	1.080,0	2.208,0	3.500,0
Dr. Elke Eller	680,0	1.177,2	2.088,0	3.500,0
Frank Rosenberger	600,0	1.004,4	1.836,0	3.500,0

<sup>1</sup> Fester Betrag, keine Obergrenze.

<sup>2</sup> Vertraglich festgelegte Obergrenze für Gesamtvergütung (inklusive Festvergütung, JEV, LTIP, betrieblicher Altersvorsorge [bAV] und Nebenleistungen). Bei Überschreitung der vertraglich festgelegten Obergrenze für Gesamtvergütung im Zufluss wird der LTIP anteilig gekürzt.

## 8. LEISTUNGEN FÜR DEN FALL DER VORZEITIGEN BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Die bei vorzeitiger Beendigung seines Dienstvertrags ohne wichtigen Grund an ein Mitglied des Vorstands zu leistenden Zahlungen sind in dem Dienstvertrag von Herrn Jousen grundsätzlich auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt. In den Dienstverträgen von Frau Conix und Herrn Rosenberger ist vereinbart, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund – im Falle einer vorzeitigen Beendigung während des ersten Jahres nach Inkrafttreten des Dienstvertrags – nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und – im Falle einer vorzeitigen Beendigung nach Ablauf des ersten Jahres nach Inkrafttreten dieses Dienstvertrags – nicht den Wert von einer Jahresvergütung überschreiten dürfen (Abfindungs-Cap).

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

Bei allen Mitgliedern des Vorstands wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags abgegolten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Zieldirektvergütung (feste Vergütung, Zielbetrag der JEV und Zielbetrag des LTIP) des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Zieldirektvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt, soweit sich aus Ziffer 4.2.3 Abs. 4 Satz 3 DCGK nicht ein geringerer Betrag ergibt. Wird der Dienstvertrag außerordentlich gekündigt, erhalten Mitglieder des Vorstands keine Leistungen.

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

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

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

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

#### 9. SONSTIGE LEISTUNGEN FÜR IM GESCHÄFTSJAHR 2019 AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Im Geschäftsjahr 2019 sind keine Mitglieder des Vorstands ausgeschieden.

#### 10. PENSIONSZAHLUNGEN AN AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich die gesamten Pensionszahlungen im Geschäftsjahr 2019

auf 6.016,0 Tsd. € (Vorjahr 4.963,6 Tsd. €). Die Pensionsrückstellungen für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich am Bilanzstichtag bewertet nach IAS 19 auf 79.767,9 Tsd. € (Vorjahr 63.738,2 Tsd. €) – ohne die Ansprüche von Herrn Ebel, 6.085,8 Tsd. € (Vorjahr 4.624,3 Tsd. €), die er im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern vor dem 31. August 2006 erdient hat.

Nach handelsrechtlichen Vorschriften betragen die Pensionsverpflichtungen für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene 67.102,1 Tsd. € (Vorjahr 56.021,4 Tsd. €) – ohne die Ansprüche von Herrn Ebel, 3.692,9 Tsd. € (Vorjahr 3.263,2 Tsd. €), die er im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern vor dem 31. August 2006 erdient hat.

### ÜBERBLICK: INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

#### 1. INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2019 (GEMÄSS § 314 ABS. 1 NR. 6 A HGB)

Der in der folgenden Tabelle gezeigte Betrag für den LTIP entspricht dem beizulegenden Zeitwert der LTIP-Tranchen des jeweiligen Mitglieds des Vorstands zum Zeitpunkt der Gewährung gemäß den Vorschriften des HGB über die jeweils gesamte Vertragslaufzeit. Die Werte der Festvergütung und der JEV hingegen spiegeln die Zuflusswerte des Geschäftsjahres 2019 wider.

#### Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2019 (gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6 a HGB)

Tsd. €	Festvergütung <sup>1</sup>	JEV	LTIP <sup>2</sup>	<b>Gesamt 2019</b>	Gesamt 2018
Friedrich Joussen	1.134,8	0,0	0,0	1.134,8	7.185,4
David Burling	709,1	0,0	0,0	709,1	5.077,9
Birgt Conix	682,1	0,0	0,0	682,1	3.119,7
Sebastian Ebel	680,0	0,0	0,0	680,0	4.172,0
Dr. Elke Eller	717,4	0,0	3.250,5	3.967,9	5.545,9
Frank Rosenberger	669,4	0,0	0,0	669,4	3.674,3
<b>Gesamt</b>	<b>4.592,8</b>	<b>0,0</b>	<b>3.250,5</b>	<b>7.843,3</b>	
Vorjahr, gesamt <sup>3</sup>	4.736,6	6.278,6	20.456,1	31.471,3	

<sup>1</sup> Inklusive Nebenleistungen (ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen).

<sup>2</sup> Entspricht unter Zugrundelegung des Aktienkurses der TUI AG Aktie vom 1. Oktober 2018 für Frau Dr. Eller einer Anzahl von 196.286 virtuellen Aktien.

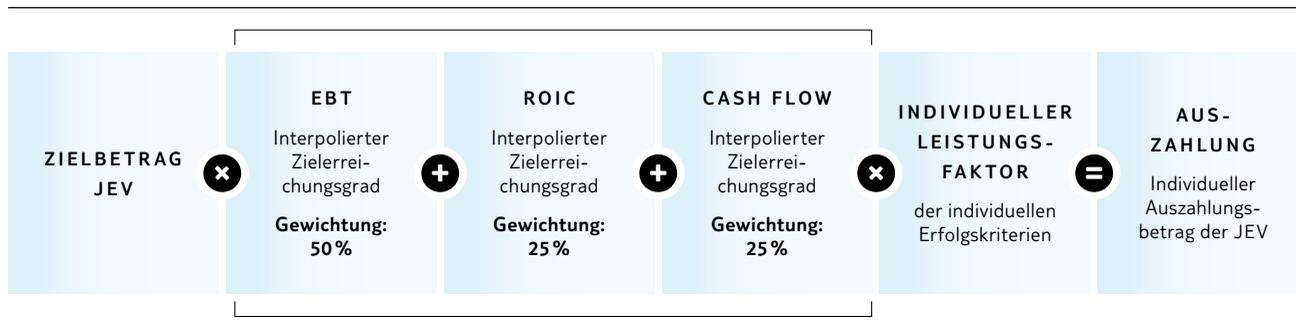
<sup>3</sup> Inklusive 795,0 Tsd. € Festvergütung, 965,3 Tsd. € JEV und 935,8 Tsd. € LTIP (Gesamt 2.696,1 Tsd. €) für Horst Baier, aus dem Vorstand ausgeschieden mit Ablauf des 30. September 2018.

## 2. ZIELERREICHUNG

Die Multiplikation der Zielbeträge mit den gewichteten Zielerreichungsgraden für das EBT, den ROIC sowie den Cash Flow und

dem individuellen Leistungsfaktor ergibt den für die Auszahlung der JEV berücksichtigten Betrag je Mitglied des Vorstands.\*

\*Im Lagebericht handelt es sich beim EBT um das EBT zu Plankursen, beim ROIC um den ROIC JEV und beim Cash Flow um den Cash Flow to the firm.



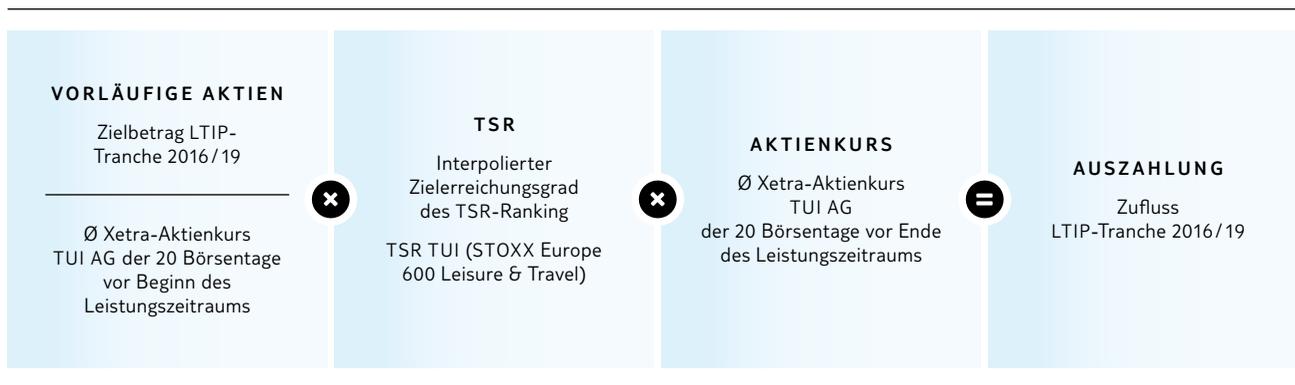
Dabei orientieren sich die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte des EBT, des ROIC und des Cash Flow der Höhe nach an der operativen Jahresplanung und stehen im Einklang mit der Finanzkommunikation.

Aufgrund der besonderen Herausforderungen im Geschäftsjahr 2019 und insbesondere aufgrund der erheblichen finanziellen Auswirkungen, die im Zusammenhang mit dem Grounding der bereits in Einsatz befindlichen, aber auch der während des Geschäftsjahres planmäßig zur Auslieferung vorgesehenen Boeing-737-Max-Flugzeuge auftraten, konnte keines der Erfolgsziele erreicht werden. Dies führte jeweils zu einer Zielerreichung von 0%. Dieser Zielerreichung liegen ein erzielt EBT in Höhe von 691,1 Mio. €, ein ROIC von 14,0% sowie ein Cash Flow in Höhe von 76,8 Mio. € zugrunde.

Die über die finanziellen Kennzahlen hinausgehenden, ambitionierten Ziele für das Geschäftsjahr 2019 betrafen sowohl die individuelle Leistung der Mitglieder des Vorstands als auch die Leistung des Gesamtvorstands sowie die Erreichung der Stakeholder-Ziele. Diese Ziele orientierten sich, wie auch die einzelnen Performancekriterien, maßgeblich an der aktuellen strategischen Planung des Unternehmens. Bereits bei der Festlegung wird dafür Sorge getragen, dass diese Ziele präzise definiert sind, Messbarkeitskriterien enthalten oder verifizierbar sind, dabei sowohl eine herausfordernde als auch eine positive, motivierende Dimension enthalten und einen konkreten Zeitpunkt der Zielerfüllung beinhalten.

Unter Berücksichtigung dieser Voraussetzungen wurden für die Entscheidung des Aufsichtsrats zur Bemessung der individuellen Leistungsfaktoren neben strategischen Zielen in den einzelnen Verantwortungsbereichen der einzelnen Mitglieder des Vorstands u. a. die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen – um den sich durch Digitalisierung und den Einsatz von Artificial Intelligence ergebenden Veränderungen Rechnung zu tragen – sowie einer Unternehmens-, Führungs- und Arbeitskultur, die Etablierung eines Berichtsprozesses über und die Umsetzung von Maßnahmen zur Geschlechterdiversität unterhalb der Vorstandsebene sowie die Umsetzung von Maßnahmen zur Erhaltung oder Steigerung der hohen Kundenzufriedenheit als individuelle Ziele definiert. Gerade die besonderen Herausforderungen des Geschäftsjahres erforderten einen erheblichen Mehraufwand vonseiten der Mitglieder des Vorstands. Dabei sind immer auch die vereinbarten Ziele im Fokus geblieben.

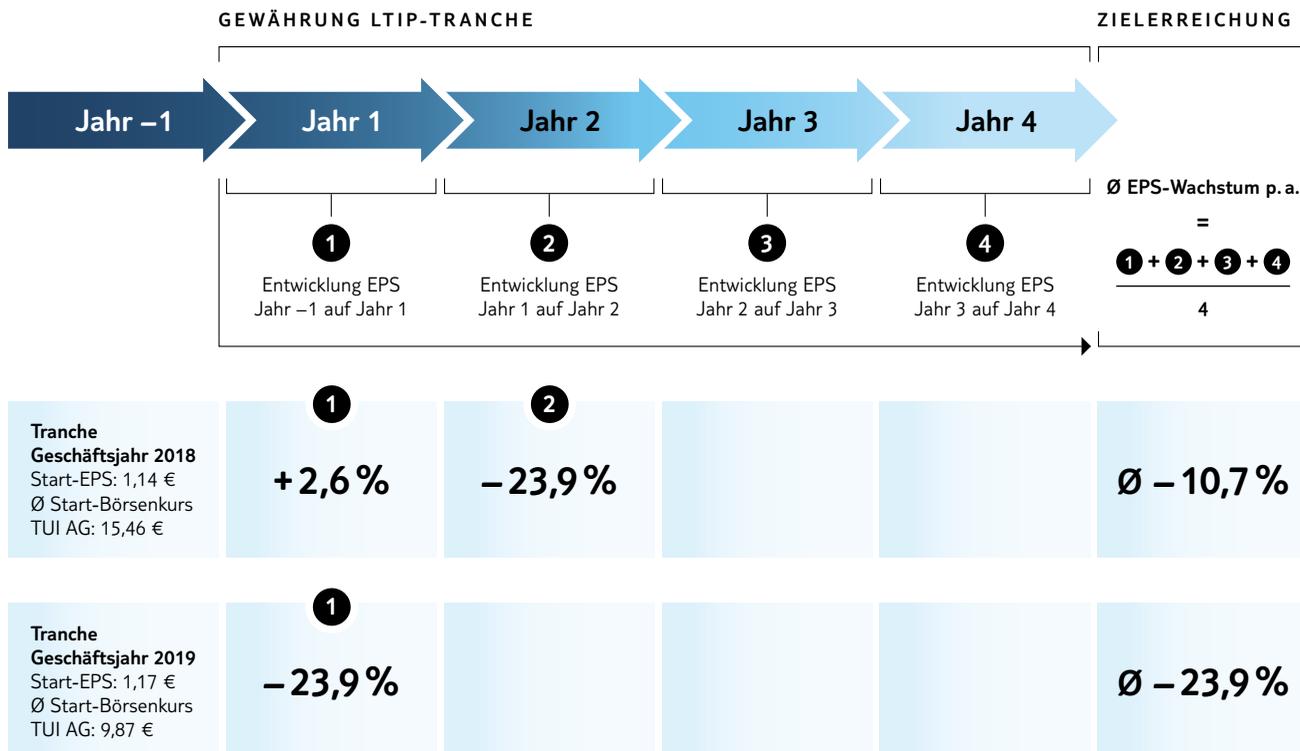
Da jedoch aufgrund der Nichterreichung der Zielwerte des EBT, des ROIC und des Cash Flow die Multiplikation mit einem Leistungsfaktor mathematisch entbehrlich ist, wurde vom Aufsichtsrat auf die jeweilige formelle Festlegung der individuellen Leistungsfaktoren verzichtet. Im Ergebnis erfolgte durch den Aufsichtsrat die Feststellung, dass die JEV im Geschäftsjahr 2019 aufgrund der 0%-Zielerreichung zu keiner Auszahlung führt.



Auch für den LTIP erfolgte eine Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat. Für die Auszahlung der LTIP-Tranche 2016/19 maßgeblich sind die Bestimmungen des vor dem 1. Oktober 2017 angewendeten Vergütungssystems. Zugrunde zu legen war bei Gewährung der LTIP-Tranche ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI AG in Höhe von 16,42 €. Zum Ende des Leistungszeitraums lag ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI AG in Höhe von 9,87 € vor. Aufgrund des Zielerreichungsgrads des TSR-Rangs der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des STOXX Europe 600 Travel & Leisure über den Leistungszeitraum

ergibt sich auch beim LTIP eine Zielerreichung von 0%. Für die LTIP-Tranche 2016/19 erfolgt entsprechend keine Auszahlung.

Die Entwicklung der LTIP-Tranchen, die seit dem Geschäftsjahr 2018 unter dem neuen Vergütungssystem gewährt wurden, ist nachstehend dargestellt. Hierbei erfolgt die Darstellung ohne den TSR-Rang, da dieser erst zum Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranche ermittelt wird (zur Ermittlung des TSR-Rangs siehe Seite 137). Das EPS hingegen wird für die Ermittlung des durchschnittlichen jährlichen Wachstums fortwährend ermittelt.



### 3. WEITERES

Den Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2019, wie im Vorjahr, keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Für ihre vom Aufsichtsrat während ihrer Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2019 genehmigten Tätigkeiten in gemäß § 125 AktG zu bildenden Aufsichtsräten oder vergleichbaren in- und ausländischen Aufsichtsgremien von Unternehmen, die nicht auf Grundlage einer Beteiligung der TUI AG an diesen Unternehmen ausgeübt wurden, erhielt Frau Dr. Eller 32,1 Tsd. € von der K+S AG und erwarb dort einen Anspruch in Höhe von 80,6 Tsd. €. Herr Joussen erhielt für sein Mandat im Aufsichtsrat der Sixt SE im Geschäftsjahr 2019 25,2 Tsd. € und erwarb dort einen Anspruch in Höhe von 74,8 Tsd. €, der nach Ablauf des Geschäftsjahres der Sixt SE zur Zahlung fällig wird. Herr Ebel hat für sein Aufsichtsratsmandat bei der BRW Beteiligungs AG eine Vergütung in Höhe von 7,5 Tsd. € erhalten. Diese Vergütungen wurden nicht auf die von der TUI AG gezahlte Vorstandsvergütung angerechnet.

Mit den beiden nachfolgenden Tabellen werden gemäß Ziffer 4.2.5 Anlage Tabellen 1 und 2 DCGK (gewährte Zuwendungen und Zufluss) die von der TUI AG gewährten Zuwendungen und die Zuflüsse gezeigt. Die Tabelle der „gewährten Zuwendungen“ nach DCGK zeigt den jeweils im Geschäftsjahr zugeteilten Betrag. Die LTIP-Tranchen sind zum Zeitpunkt der Gewährung mit dem beizulegenden Zeitwert per 1. Oktober 2018 berücksichtigt. Durch Multiplikation des jeweiligen Zielbetrags der Mitglieder des Vorstands mit einem Zeitwertfaktor von 1,16 je Euro wurde dieser Zielbetrag ermittelt. Wie zuvor angeführt ergibt sich für die im Geschäftsjahr 2019 ausgelaufenen LTIP-Tranchen von Herrn Joussen, Herrn Baier, Herrn Burling, Herrn Ebel und Frau Dr. Eller jedoch kein Auszahlungsanspruch. Für die weiteren Mitglieder des Vorstands hingegen ergibt sich aufgrund der Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand noch kein Auszahlungsanspruch. Die Tabelle „Zufluss“ weist dies entsprechend aus.

## 4. GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN

## Gewährte Zuwendungen

Tsd. €	<b>Friedrich Jousen</b> Vorstandsvorsitzender, seit 14. Februar 2013 <sup>1</sup>				<b>David Burling</b> Mitglied des Vorstands, seit 1. Juni 2015			
	2018	2019	2019 (min.)	2019 (max.)	2018	2019	2019 (min.)	2019 (max.)
Festvergütung	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	680,0	680,0	680,0	680,0
Nebenleistungen	91,6	52,8	52,8	52,8	8,5	29,1	29,1	29,1
<b>Summe</b>	<b>1.191,6</b>	<b>1.152,8</b>	<b>1.152,8</b>	<b>1.152,8</b>	<b>688,5</b>	<b>709,1</b>	<b>709,1</b>	<b>709,1</b>
Jahreserfolgsvergütung JEV	1.270,0	1.270,0	0,0	2.743,2	500,0	500,0	0,0	1.080,0
Mehrjährige variable Vergütung								
LTIP (2018–2021)	1.729,0				869,2			
LTIP (2019–2022)		2.122,8	0,0	4.392,0		1.067,2	0,0	2.208,0
<b>Summe</b>	<b>4.190,6</b>	<b>4.545,6</b>	<b>1.152,8</b>	<b>8.288,0</b>	<b>2.057,7</b>	<b>2.276,3</b>	<b>709,1</b>	<b>3.997,1</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>4</sup>	563,5	635,7	635,7	635,7	225,0	225,0	225,0	225,0
<b>Gesamtvergütung<sup>5</sup></b>	<b>4.754,1</b>	<b>5.181,3</b>	<b>1.788,5</b>	<b>7.500,0</b>	<b>2.282,7</b>	<b>2.501,3</b>	<b>934,1</b>	<b>3.500,0</b>

## Gewährte Zuwendungen

Tsd. €	<b>Birgit Conix</b> Mitglied des Vorstands, seit 15. Juli 2018				<b>Sebastian Ebel</b> Mitglied des Vorstands, seit 12. Dezember 2014			
	2018 <sup>2</sup>	2019	2019 (min.)	2019 (max.)	2018 <sup>3</sup>	2019	2019 (min.)	2019 (max.)
Festvergütung	143,6	680,0	680,0	680,0	582,9	680,0	680,0	680,0
Nebenleistungen	0,0	20,1	20,1	20,1	0,0	18,0	18,0	0,0
<b>Summe</b>	<b>143,6</b>	<b>700,1</b>	<b>700,1</b>	<b>700,1</b>	<b>582,9</b>	<b>698,0</b>	<b>698,0</b>	<b>698,0</b>
Jahreserfolgsvergütung JEV	116,1	550,0	0,0	1.188,0	428,6	500,0	0,0	1.080,0
Mehrjährige variable Vergütung								
LTIP (2018–2020)	183,3				745,1			
LTIP (2019–2021)		1.067,2	0,0	2.208,0		1.067,2	0,0	2.208,0
<b>Summe</b>	<b>443,0</b>	<b>2.317,3</b>	<b>700,1</b>	<b>4.096,1</b>	<b>1.756,6</b>	<b>2.265,2</b>	<b>698,0</b>	<b>3.968,0</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>4</sup>	47,9	230,0	230,0	230,0	259,2	288,9	288,9	288,9
<b>Gesamtvergütung<sup>5</sup></b>	<b>490,9</b>	<b>2.547,3</b>	<b>930,1</b>	<b>3.500,0</b>	<b>2.015,8</b>	<b>2.554,1</b>	<b>986,9</b>	<b>3.500,0</b>

## Gewährte Zuwendungen

Tsd. €	Dr. Elke Eller Mitglied des Vorstands/Arbeitsdirektorin, seit 15. Oktober 2015				Frank Rosenberger Mitglied des Vorstands, seit 1. Januar 2017			
	2018	2019	2019 (min.)	2019 (max.)	2018	2019	2019 (min.)	2019 (max.)
Festvergütung	680,0	680,0	680,0	680,0	600,0	600,0	600,0	600,0
Nebenleistungen	35,5	55,4	55,4	55,4	19,5	87,4	87,4	87,4
<b>Summe</b>	<b>715,5</b>	<b>735,4</b>	<b>735,4</b>	<b>735,4</b>	<b>619,5</b>	<b>687,4</b>	<b>687,4</b>	<b>687,4</b>
Jahreserfolgsvergütung JEV	445,0	545,0	0,0	1.177,2	465,0	465,0	0,0	1.004,4
Mehrfährige variable Vergütung								
LTIP (2018–2020)	727,5				722,8			
LTIP (2019–2021)		1.009,2	0,0	2.088,0		887,4	0,0	1.836,0
<b>Summe</b>	<b>1.888,0</b>	<b>2.289,6</b>	<b>735,4</b>	<b>4.000,6</b>	<b>1.807,3</b>	<b>2.039,8</b>	<b>687,4</b>	<b>3.527,8</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>4</sup>	323,7	360,6	360,6	360,6	342,1	416,5	416,5	416,5
<b>Gesamtvergütung<sup>5</sup></b>	<b>2.211,7</b>	<b>2.650,2</b>	<b>1.096,0</b>	<b>3.500,0</b>	<b>2.149,4</b>	<b>2.456,3</b>	<b>1.103,9</b>	<b>3.500,0</b>

<sup>1</sup> Co-Vorstandsvorsitzender bis 9. Februar 2016; Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012.

<sup>2</sup> Zeiteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab 15. Juli 2018.

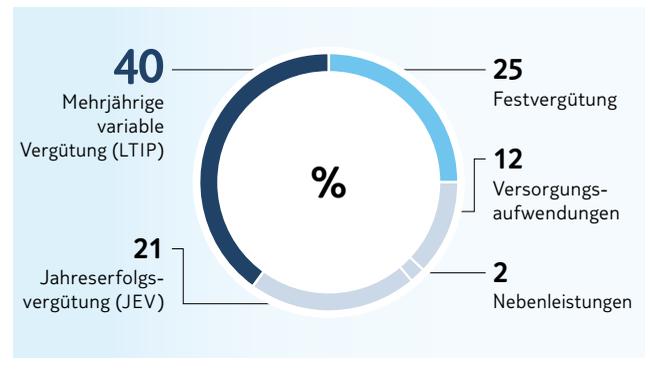
<sup>3</sup> Reduzierung aufgrund des Sabbaticals vom 26. April 2018 bis 15. Juni 2018.

<sup>4</sup> Für Herrn Joussen, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger Versorgungsaufwand nach IAS 19; für Herrn Burling und Frau Conix Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge.

<sup>5</sup> Bei Überschreitung der vertraglich festgelegten Obergrenze für Gesamtvergütung im Zufluss wird der LTIP anteilig gekürzt.

Die folgende Übersicht über die gewährte Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2019 verdeutlicht die Verteilung der einzelnen Vergütungskomponenten im Verhältnis zueinander. Hervorzuheben ist, dass bei der Gewährung bereits der Anteil der variablen Bestandteile der Vergütung in einem nicht unerheblichen Maße Berücksichtigung findet: Die mehrjährige variable Vergütung fließt mit 40% der gewährten Gesamtzuzwendungen ein, die JEV mit 21%. Feststellen lässt sich, dass sich die gewährten Gesamtzuzwendungen für die Mitglieder des Vorstands zu 61% aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammensetzen.

## Zusammensetzung gewährte Gesamtzuzwendungen 2019 in %



## 5. ZUFLUSS

## Zufluss

	Friedrich Jousen Vorstandsvorsitzender, seit 14. Februar 2013 <sup>1</sup>		David Burling Mitglied des Vorstands, seit 1. Juni 2015		Birgit Conix Mitglied des Vorstands, seit 15. Juli 2018	
Tsd. €	2018	2019	2018	2019	2018 <sup>2</sup>	2019
Festvergütung	1.100,0	1.100,0	680,0	680,0	143,6	680,0
Nebenleistungen	91,6	52,8	8,5	29,1	0,0	20,1
<b>Summe</b>	<b>1.191,6</b>	<b>1.152,8</b>	<b>688,5</b>	<b>709,1</b>	<b>143,6</b>	<b>700,1</b>
Jahreserfolgsvergütung	2.078,1	0,0	892,5	0,0	190,0	0,0
Mehrjährige variable Vergütung						
LTIP (2015–2018)	2.216,2		249,6		0,0	
LTIP (2016–2019)		0,0		0,0		0,0
Sonstiges	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summe</b>	<b>5.485,9</b>	<b>1.152,8</b>	<b>1.830,6</b>	<b>709,1</b>	<b>333,6</b>	<b>700,1</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>4</sup>	563,5	635,7	225,0	225,0	47,9	230,0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6.049,4</b>	<b>1.788,5</b>	<b>2.055,6</b>	<b>934,1</b>	<b>381,5</b>	<b>930,1</b>

## Zufluss

	Sebastian Ebel Mitglied des Vorstands, seit 12. Dezember 2014		Dr. Elke Eller Mitglied des Vorstands/ Arbeitsdirektorin, seit 15. Oktober 2015		Frank Rosenberger Mitglied des Vorstands, seit 1. Januar 2017	
Tsd. €	2018 <sup>3</sup>	2019	2018	2019	2018	2019
Festvergütung	582,9	680,0	680,0	680,0	600,0	600,0
Nebenleistungen	0,0	18,0	35,5	55,4	19,5	87,4
<b>Summe</b>	<b>582,9</b>	<b>698,0</b>	<b>715,5</b>	<b>735,4</b>	<b>619,5</b>	<b>687,4</b>
Jahreserfolgsvergütung	701,3	0,0	794,3	0,0	657,1	0,0
Mehrjährige variable Vergütung						
LTIP (2015–2018)	602,2		0,0		0,0	
LTIP (2016–2019)		0,0		0,0		0,0
Sonstiges	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summe</b>	<b>1.886,4</b>	<b>698,0</b>	<b>1.509,8</b>	<b>735,4</b>	<b>1.276,6</b>	<b>687,4</b>
Versorgungsaufwendungen <sup>4</sup>	259,2	288,9	323,7	360,6	342,1	416,5
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.145,6</b>	<b>986,9</b>	<b>1.833,5</b>	<b>1.096,0</b>	<b>1.618,7</b>	<b>1.103,9</b>

<sup>1</sup> Co-Vorstandsvorsitzender bis 9. Februar 2016; Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012.

<sup>2</sup> Zeitanzeigende Darstellung aller Vergütungskomponenten ab 15. Juli 2018.

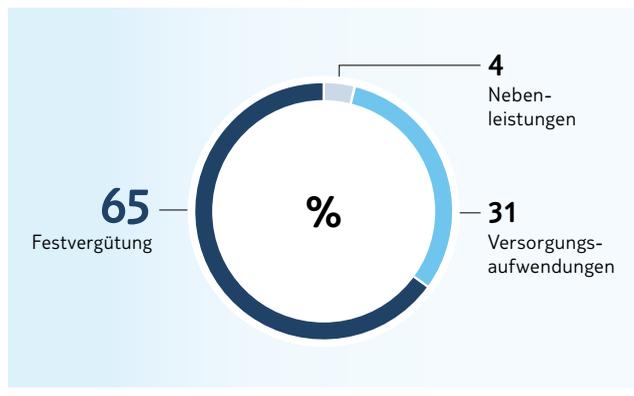
<sup>3</sup> Reduzierung aufgrund des Sabbaticals vom 26. April 2018 bis 15. Juni 2018.

<sup>4</sup> Für Herrn Jousen, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger Versorgungsaufwand nach IAS 19; für Herrn Burling und Frau Conix Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge.

Bei der Betrachtung des Gesamtzuflusses wird deutlich, dass für die Mitglieder des Vorstands kein Zufluss aus variablen Vergütungsbestandteilen erfolgt: Sowohl für die mehrjährige variable Vergütung als auch für die JEV erfolgt für das Geschäftsjahr 2019 keine Auszahlung.

#### Zusammensetzung Gesamtzufluss 2019

in %



#### ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDS-VERGÜTUNG UND DES RUHEGEHALTS

Der Aufsichtsrat hat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2019 die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung und der Ruhegehälter für das Geschäftsjahr 2019 vorgenommen. Er ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass diese aus rechtlicher Sicht angemessen im Sinne des §87 Abs. 1 AktG sind.

Für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und des Ruhegehalts nimmt der Aufsichtsrat regelmäßig auch externe Beratung in Anspruch. Hierbei wird aus einer unternehmensexternen Perspektive zum einen das Verhältnis von Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt bewertet (Vertikalvergleich). Neben einer Status-quo-Betrachtung berücksichtigt der Vertikalvergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf. Zum anderen werden die Vergütungshöhe und -struktur anhand einer Positionierung der TUI AG in einem Vergleichsmarkt, bestehend aus einer Kombination von DAX- und MDAX-Unternehmen, zu denen eine Ähnlichkeit hinsichtlich Unternehmensgröße und Geschäftskomplexität besteht, bewertet (Horizontalvergleich). Der Horizontalvergleich umfasst neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der betrieblichen Altersvorsorge. Für das Geschäftsjahr 2019 wurde kein entsprechendes Gutachten über die Angemessenheit der Vergütungshöhe für Vorstandsmitglieder in Auftrag gegeben, da die Vergütung bei Ausfall der kurzfristigen und der langfristigen Vergütung unterhalb der des Vorjahres lag, deren Angemessenheit wiederum begutachtet und bestätigt wurde. Die zugeflossene Vergütung, die sich für das Geschäftsjahr 2019 außer aus der Fixvergütung lediglich aus Nebenleistungen und Beiträgen zur Altersvorsorge zusammensetzt, war der Höhe nach der Hauptversammlung weitestgehend bekannt, die im Geschäftsjahr 2018

über das Vergütungssystem abgestimmt hat. Selbiges gilt für das Votum der Hauptversammlung 2019.

#### Bezüge des Aufsichtsrats

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

#### Vorgehen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen, zu denen auch die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer gehört, eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zu zahlende Vergütung in Höhe von 90,0 Tsd. € pro Geschäftsjahr. Der Vorsitzende erhält das Dreifache, seine Stellvertreter erhalten das Doppelte der festen Vergütung eines Mitglieds des Aufsichtsrats.

Für die Mitgliedschaft in den Ausschüssen des Aufsichtsrats (Präsidium, Prüfungsausschuss, Strategieausschuss, nicht aber Nominierungsausschuss) wird zusätzlich eine feste Vergütung in Höhe von 42,0 Tsd. € gezahlt. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Dreifache, der Vorsitzende des Strategieausschusses das Doppelte dieser Vergütung. Diese Vergütung wird ebenfalls nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres gezahlt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine sonstigen Vergütungsbestandteile und keine Nebenleistungen. Die Vergütung bezieht sich jeweils auf ein volles Geschäftsjahr. Für Teile eines Geschäftsjahres oder Rumpfgeschäftsjahre wird die Vergütung anteilig gezahlt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und der Ausschüsse erhalten für die Teilnahme an den Sitzungen, unabhängig von deren Form, ein Sitzungsgeld von 1,0 Tsd. € je Sitzung.

Zudem werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (so genannte D&O-Versicherung) einbezogen. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft. Entsprechend der Empfehlung des DCGK besteht ein Selbstbehalt, in dessen Höhe sich die Aufsichtsratsmitglieder privat versichern können.

#### Obergrenze

Da die sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen

zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Am 9. Februar 2016 hat die Hauptversammlung der TUI AG die Umstellung des Vergütungsmodells des Aufsichtsrats auf eine reine Festvergütung sowie eine Anpassung der Höhe der festen Vergütungsbestandteile beschlossen. Das neue Vergütungsmodell fand rückwirkend zum 1. Oktober 2015 Anwendung, wodurch die gemäß den bis zum 9. Februar 2016 geltenden Satzungsbestimmungen gewährte, am langfristigen Erfolg des Unternehmens orientierte variable Vergütung entfiel. Diese variable Vergütung basierte auf dem Durchschnitt der in den Konzernabschlüssen für die jeweils letzten drei abgelaufenen Geschäftsjahre ausgewiesenen unverwässerten Ergebnisse je Aktie (Gewinn pro Aktie – EPS). Zum Zeitpunkt der Ablösung stand den Mitgliedern des Aufsichtsrats aufgrund des dreijährigen Bemessungszeitraums die in den Geschäftsjahren 2014 und 2015 gewährte langfristige Vergütung noch zu. Diese Ansprüche wurden unter Zugrundelegung von EPS-Planwerten für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 abgelöst. Die Herabsetzung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für vergangene und laufende Geschäftsjahre ist aktienrechtlich unzulässig. Daher war auch nach Ablauf der Geschäftsjahre 2016 und 2017 zu prüfen, ob dies mit der Umstellung des Vergütungsmodells durch Zugrundelegung des EPS-Planwerts für die entsprechenden Geschäftsjahre erfolgt ist. Da sich unter Verwendung der tatsächlich erzielten EPS-Werte eine höhere langfristige variable Vergütung als unter Berücksichtigung der Planwerte ergab, war die entsprechende Differenz nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr entscheidet, an die betroffenen Mitglieder des Aufsichtsrats zu zahlen.

Für die im Geschäftsjahr 2016 gewährte Vergütung wurde nach Ablauf der Hauptversammlung 2019 letztmals geprüft, ob sich unter Anwendung des bis zum 9. Februar 2016 gültigen Vergütungsmodells eine höhere Vergütung als nach dem neuen Modell ergeben hätte. Da dies der Fall war, wurde die entsprechende Differenz nach Ablauf der Hauptversammlung 2019 an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlt. Die jeweiligen Beträge sind der Tabelle „Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019“ zu entnehmen.

#### VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS, INSGESAMT

##### Vergütung des Aufsichtsrats, insgesamt

Tsd. €	2019	2018
Festvergütung	2.158,1	2.160,1
Langfristige variable Vergütung	252,9	225,1
Festvergütung für Ausschusstätigkeit	1.084,4	1.050,0
Sitzungsgelder	354,0	323,0
Vergütung für Tätigkeiten im Aufsichtsrat der TUI AG	3.849,4	3.758,2
Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern	40,6	35,6
<b>Gesamt</b>	<b>3.890,0</b>	<b>3.793,8</b>

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von 188,4 Tsd. € (Vorjahr 529,0 Tsd. €). Die Bezüge des Aufsichtsrats beliefen sich danach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz auf 4.078,4 Tsd. € (Vorjahr 4.321,8 Tsd. €).

## INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2019

**Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019**

Tsd. €	Festvergütung	Langfristige variable Vergütung	Festvergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgelder	Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern	Gesamt
Dr. Dieter Zetsche <sup>1</sup> (Vorsitzender)	154,0		56,6	17,0		227,6
Frank Jakobi (stellvertretender Vorsitzender)	180,0	0,0	84,0	24,0		288,0
Peter Long (stellvertretender Vorsitzender)	180,0		126,0	26,0		332,0
Andreas Barczewski	90,0	15,1	42,0	17,0	21,8	185,9
Peter Bremme	90,0	15,1	42,0	16,0		163,1
Prof. Dr. Edgar Ernst	90,0	15,1	159,8	21,0		285,9
Wolfgang Flintermann	90,0			10,0		100,0
Angelika Gifford <sup>2</sup>	90,0		57,0	19,0		166,0
Valerie Gooding	90,0	15,1	42,0	16,0		163,1
Dr. Dierk Hirschel	90,0	15,1	42,0	17,0		164,1
Sir Michael Hodgkinson		26,5				26,5
Janis Kong	90,0	15,1	42,0	15,0		162,1
Vladimir Lukin <sup>3</sup>	29,0			3,0		32,0
Prof. Dr. Klaus Mangold <sup>4</sup>	174,8	45,2	81,6	24,0		325,6
Coline McConville	90,0	15,1	42,0	17,0		164,1
Alexey Mordashov	90,0		84,0	22,0		196,0
Michael Pönipp	90,0	15,1	42,0	17,0	18,8	182,9
Carmen Riu Güell <sup>5</sup>	33,0	15,1	15,4	6,0		69,5
Carola Schwirn	90,0	15,1		10,0		115,1
Anette Stempel	90,0	15,1	42,0	17,0		164,1
Ortwin Strubelt	90,0	15,1	84,0	23,0		212,1
Joan Trían Riu <sup>6</sup>	57,3			7,0		64,3
Stefan Weinhofer	90,0			10,0		100,0
<b>Gesamt</b>	<b>2.158,1</b>	<b>252,9</b>	<b>1.084,4</b>	<b>354,0</b>	<b>40,6</b>	<b>3.890,0</b>

<sup>1</sup> Zeitanzeilige Darstellung einzelner Vergütungskomponenten ab dem 23. Mai 2019.

<sup>2</sup> Zeitanzeilige Darstellung der Festvergütung für Ausschusstätigkeit ab dem 23. Mai 2019.

<sup>3</sup> Zeitanzeilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab dem 5. Juni 2019.

<sup>4</sup> Zeitanzeilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 23. Mai 2019.

<sup>5</sup> Zeitanzeilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 12. Februar 2019.

<sup>6</sup> Zeitanzeilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab dem 12. Februar 2019.

Abgesehen von den Arbeitsleistungen, die die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihrer Anstellungsverträge erbracht haben, haben die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2019 keine persönlichen Leistungen, wie z. B. Beratungs- oder Vermitt-

lungsdienstleistungen, für die TUI AG oder deren Tochtergesellschaften erbracht und daher auch keine zusätzliche Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.