



Der Robinson Club Noonu auf den Malediven ist ein Neuzugang im TUI Hotelportfolio. Mit dem Ausbau unseres Hotelgeschäfts im Indischen Ozean und in Südostasien sprechen wir neben Europäern gezielt auch asiatische Zielgruppen an. Vor allem in China wächst die reisefreudige Mittelschicht rasant.



MEHR ÜBER DEN CHINESISCHEN WACHSTUMSMARKT
LESEN SIE IM MAGAZIN UNTER „AUFBRUCH“



Corporate Governance

- 100** Aufsichtsrat und Vorstand
- 103** Corporate Governance-Bericht
- 103** Erklärung zur Unternehmensführung
(Teil des Lageberichts)
- 116** Vergütungsbericht
- 129** Das neue Vergütungssystem für den Vorstand
ab dem Geschäftsjahr 2018

AUFSICHTSRAT UND VORSTAND

Aufsichtsrat

Name	Funktion / Beruf	Ort	
Prof. Dr. Klaus Mangold	Vorsitzender des Aufsichtsrats der TUI AG	Stuttgart	
	Vorsitzender des Aufsichtsrats der Rothschild GmbH		
Frank Jakobi¹	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der TUI AG	Hamburg	
	Reiseverkehrskaufmann		
Sir Michael Hodgkinson	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der TUI AG	London	
Andreas Barczewski¹	Flugkapitän	Hannover	
Peter Bremme¹	Landesbezirksfachbereichsleiter Besondere Dienstleistungen der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Hamburg	
Prof. Dr. Edgar Ernst	Präsident Deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung (DPR)	Bonn	
Wolfgang Flintermann¹	Bereichsleiter Group Financial Accounting & Reporting, TUI AG	Großburgwedel	
Angelika Gifford	Vice President und Geschäftsführerin DACH Microfocus GmbH	Kranzberg	
Valerie Frances Gooding	Mitglied von Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	Weybridge	
Dr. Dierk Hirschel¹	Bereichsleiter Wirtschaftspolitik der Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Berlin	
Janis Kong	Mitglied von Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	London	
Peter Long	Vorsitzender Royal Mail Group PLC	London	
Coline McConville	Mitglied von Aufsichtsräten und vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen	London	
Alexey Mordashov	Vorstandsvorsitzender PAO Severstal	Moskau	
Michael Pönipp¹	Hotelkaufmann	Hannover	
Carmen Riu Güell	Geschäftsführerin RIUSA II S.A.	Palma de Mallorca	
Carola Schwirn¹	Ressortkoordinatorin im Fachbereich Verkehr der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Berlin	
Anette Stempel¹	Reiseverkehrskauffrau	Hemmingen	
Ortwin Strubelt¹	Reiseverkehrskaufmann	Hamburg	
Stefan Weinhofer¹	Referent Internationale Arbeitsbeziehungen TUI AG	Wien	

¹ Vertreter der Arbeitnehmer.

² Alle Angaben beziehen sich auf den 30. September 2017 bzw. auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat der TUI AG im Geschäftsjahr 2017.

³ Vorsitzender.

⁴ Stellvertr. Vorsitzender.

a) Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten i. S. d. § 125 AktG.

b) Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen i. S. d. § 125 AktG.

Erstbestellung	Bestellt bis Ende HV	Mandate ²	Anzahl TUI AG Aktien (direkt und indirekt) ²
7.1.2010	2021	a) Continental AG	0
		b) Alstom S.A.	
		Baiterek Holding JSC	
		Ernst & Young Global Ltd.	
		Rothschild GmbH ³	
15.8.2007	2021		590
11.12.2014	2021	b) Keolis (UK) Limited ³	7.980
		Keolis Amey Docklands Ltd.	
		World Airport Partners GmbH	
10.5.2006	2021	a) TUIfly GmbH ⁴	0
2.7.2014	2021	a) TÜV Nord AG	0
9.2.2011	2021	a) Deutsche Postbank AG	0
		Metro AG	
		VONOVIA SE ³ (interim)	
13.6.2016	2021	a) Deutscher Reisepreis- Sicherungsverein VVaG	188
26.3.2012	2021	a) ProSiebenSat1 Media SE	4.100
11.12.2014	2020	b) Vodafone Group PLC	994
16.1.2015	2021	a) DZ-Bank AG	0
11.12.2014	2020	b) Bristol Airport Ltd.	5.985
		Copenhagen Airport	
		Portmeirion Group PLC	
9.2.2016	2021	b) Royal Mail Group PLC ³	10.317
		Countrywide PLC	
11.12.2014	2020	b) Fevertree Drinks PLC	0
		Inchape PLC	
9.2.2016	2021	b) AO „Severstal Management“ ³	135.018.584
		OAO „Power Machines“ ³	
17.4.2013	2021	a) TUI Deutschland GmbH	292
		MER-Pensionskasse VVaG.	
14.2.2005	2021	b) Hotel San Francisco S.A.	19.854.616
		Productores Hoteleros Reunidos S.A.	
1.8.2014	2021		0
2.1.2009	2021		1.468
3.4.2009	2021		4.131
9.2.2016	2021	b) TUI Austria Holding GmbH	0

Vorstand

Name	Ressort	Mandate ¹	Anzahl TUI AG Aktien (direkt und indirekt) ¹	
Friedrich Joussen (Alter: 54 Jahre) Mitglied des Vorstands seit Oktober 2012 Vorsitzender seit Februar 2013 Co-Vorsitzender seit Dezember 2014 Vorsitzender seit Februar 2016 Aktuelle Bestellung bis Oktober 2020	Vorsitzender	a) Sixt SE ²	278.081	
Horst Baier (Alter: 60 Jahre) Mitglied des Vorstands seit November 2007 Aktuelle Bestellung bis November 2018	Finanzen	b) RIUSA II S.A. ² TUI Canada Holdings Inc. Sunwing Travel Group Inc.	40.717	
David Burling (Alter: 49 Jahre) Mitglied des Vorstands seit Juni 2015 Aktuelle Bestellung bis Mai 2021	Region Nord Airlines Hoteleinkauf	b) TUI Travel Holdings Ltd. TUI Travel Ltd. First Choice Holidays Ltd. First Choice Holidays & Flights Ltd. Sunwing Travel Group Inc. First Choice Olympic Ltd. TUI Sverige AB TUI Travel Holdings Sweden AB TUI Nordic Holding AB	Thomson Travel Group (Holdings) Ltd TUI Travel Overseas Holdings Ltd. TUI Canada Holdings Inc. TUI Northern Europe Ltd. TUI Travel Group Management Services Ltd. TUI UK Transport Ltd.	16.300
Sebastian Ebel (Alter: 54 Jahre) Mitglied des Vorstands seit Dezember 2014 Aktuelle Bestellung bis November 2020	Region Zentral Hotels Kreuzfahrten TUI Destination Services	a) TUI Deutschland GmbH ² TUI Cruises GmbH TUIfly GmbH ² BRW Beteiligungs AG Eintracht Braunschweig GmbH & Co KG ² Eves Information Technology AG ²	b) RIUSA II S.A. TUI Spain S.A. TUI Suisse Ltd. ²	250
Dr. Elke Eller (Alter: 55 Jahre) Mitglied des Vorstands seit Oktober 2015 Aktuelle Bestellung bis Oktober 2021	Personal, Arbeitsdirektorin	a) Nord LB TUI Deutschland GmbH TUIfly GmbH	b) TUI Nederland N.V. TUI Belgium N.V.	12.545
Frank Rosenberger (Alter: 49 Jahre) Mitglied des Vorstands seit Januar 2017 Aktuelle Bestellung bis Dezember 2019	IT und Neue Märkte	a) TUI Deutschland GmbH peakwork AG		

¹ Alle Angaben beziehen sich auf den 30. September 2017 bzw. auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Vorstand im Geschäftsjahr 2017.

² Vorsitzender.

a) Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten i. S. d. § 125 AktG.

b) Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen i. S. d. § 125 AktG.

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 im Geschäftsjahr 2017 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 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 Deutschen Corporate Governance Kodex zu erklären.

⊕ www.dcgk.de/en/code.html

Im Dezember 2017 haben Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam die Entsprechenserklärung 2017 gemäß § 161 AktG abgegeben. Die Erklärung wurde der Öffentlichkeit auf der Website der TUI AG im Dezember 2017 dauerhaft zugänglich gemacht.

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

WORTLAUT DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2017
„Vorstand und Aufsichtsrat erklären gemäß § 161 AktG:

Seit Abgabe der letzten jährlichen Entsprechenserklärung im Dezember 2016 wurde zunächst den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015 entsprochen. Den Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 wurde und wird seit deren Inkrafttreten entsprochen.“

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

Im Zuge des Zusammenschlusses hatte die TUI AG angekündigt, in praktikablem Maße auch dem UK Corporate Governance Code (UK CGC)

⊕ <https://www.frc.org.uk/getattachment/ca7e94c4-b9a9-49e2-a824-ad76a322873c/UK-Corporate-Governance-Code-April-2016.pdf>

zu entsprechen. Die Anforderungen beider Kodizes sind in vielerlei Hinsicht ähnlich. Es gibt aber Aspekte, die inkompatibel sind (in manchen Fällen wegen des unterschiedlichen Rechts in Deutschland und im Vereinigten Königreich). Aus diesem Grund wurde in manchen Punkten von den Kodexvorgaben 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 S. 108). 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 gerecht wird.

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

Entsprechend Ziff. 7.2 DTR bzw. LR 9.8.7R erklären Vorstand und Aufsichtsrat daher wie folgt:

WORTLAUT DER UK CORPORATE GOVERNANCE-ERKLÄRUNG

„Abgesehen von den nachstehend genannten und erläuterten Abweichungen hat die TUI AG die Bestimmungen des UK CGC einschließlich seiner wesentlichen Grundsätze über den gesamten Berichtszeitraum eingehalten.“

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

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

Auch außerhalb der Hauptversammlung können sich Aktionäre an den Vorstand, insbesondere an den Vorsitzenden des Vorstands oder den Finanzvorstand sowie zu aufsichtsratsspezifischen Themen an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder einen seiner Stellvertreter, wenden. Sir Michael Hodgkinson, der vor dem Zusammenschluss Deputy Chairman und Senior Independent Director der TUI Travel PLC war, wurde im Februar 2016 erneut 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 (Prof. Dr. Klaus Mangold) und des Vorsitzenden des Vorstands (Friedrich Joussen) sind nach dem deutschen Aktiengesetz im Rahmen des dualistischen Systems eindeutig getrennt. Es ist nicht erforderlich, 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 unabhängig sind und es keine Beziehungen oder Umstände gibt, die ihr Urteil beeinflussen oder beeinflussen könnten. Allerdings bezieht die TUI AG ihre Erklärung bezüglich der Unabhängigkeit nicht auf die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (für eine genauere Beschreibung von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern und den zugrunde liegenden Erwägungen siehe unten).

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind sechs 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, Valerie Gooding, Sir Michael Hodgkinson, Janis Kong, Coline McConville und Angelika Gifford. Zudem war der Vorsitzende des Aufsichtsrats bei seiner Wahl zum Vorsitzenden im Jahr 2011 und seiner Wiederwahl im Februar 2016 unabhängig und ist es immer noch (auch bei seiner Wahl in den Aufsichtsrat im Januar 2010 war Prof. Dr. Klaus Mangold als unabhängig zu erachten).

Die nach dem UK CGC als nicht unabhängig angesehenen Aufsichtsratsmitglieder sind Carmen Riu Güell, Alexey Mordashov und Peter Long.

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 sind nur die Anteilseignervertreter Carmen Riu Güell (Riu Hotels, ca. 3,4 % der Stimmrechte) und Alexey Mordashov (ca. 23,0 % der Stimmrechte über die von ihm mehrheitlich kontrollierte Unifirm Ltd.) mit großen Aktionären verbunden oder gleichzeitig Aktionäre. Zudem bestehen Gemeinschaftsunternehmen der TUI AG mit der Riu Hotels S. A. sowie TUI Russia & CIS (wobei Letzteres von Herrn Mordashov mehrheitlich kontrolliert wird) (Näheres dazu auf Seite 96 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. Weder Carmen Riu Güell noch Alexey Mordashov oder Peter Long 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 HALFTE 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 sechs 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. Zwei der vier Mitglieder des Nominierungsausschusses sind entweder selbst Großaktionäre oder mit diesen verbunden (Carmen Riu Güell und Alexey Mordashov) und daher nicht unabhängig im Sinn des UK CGC. Die verbleibenden beiden Mitglieder, Sir Michael Hodgkinson und Prof. Dr. Klaus Mangold (Vorsitzender des Aufsichtsrats), sind unabhängig. Die TUI AG erfüllt daher nicht die Anforderung des UK CGC, wonach die Mehrheit der Mitglieder des Nominierungsausschusses unabhängig sein soll. Die TUI AG ist aber der Ansicht, dass die aktuelle Besetzung des Nominierungsausschusses eine zuverlässige und auf Erfahrung basierende Vorauswahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseignerseite sicherstellt und gleichzeitig eine überschaubare Größe darstellt.

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 NOMINIERUNGS-AUSSCHUSS IM GESCHÄFTSBERICHT (B2.4)

Zu den Tätigkeiten des Nominierungsausschusses siehe Seite 13, die Teil des Schreibens des Vorsitzenden des Aufsichtsrats an die Aktionäre ist.

Während des Berichtszeitraums wurde ein Personalberatungsunternehmen (Spencer Stuart) beauftragt, um ein Aufsichtsratsmitglied als Nachfolger für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu suchen. Dieses Personalberatungsunternehmen steht in keiner anderen Verbindung zum Unternehmen. 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-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 Aufsichtsratssitzungen (das heißt Vorbereitung von Tagesordnungen, Protokollierung der Sitzungen und Sicherstellung der Beachtung der jeweils einschlägigen deutschen und britischen Rechtsvorschriften und Empfehlungen zur Corporate Governance) regelkonform ablaufen. Das Board Office unterstützt ferner den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den Vorsitzenden des Vorstands, den Finanzvorstand und die Vorsitzenden des Prüfungs- und des Strategieausschusses. Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder können zudem über den Group Legal Director 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.

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 Besteldauer von Mitgliedern des Aufsichtsrats ist der Tabelle „Aufsichtsrat und Vorstand“ ab Seite 100 zu entnehmen. Aktuelle Lebensläufe aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind unter www.tuigroup.com/de-de/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 (vgl. C3.4) – 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 keine Rückforderungs- oder Malusregelungen. Solche Regelungen wären in Deutschland ungewöhnlich (und vermutlich nicht 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 116 zu entnehmen.

KÜNDIGUNGSFRISTEN FÜR EXECUTIVE DIRECTORS (D1.5)

Mitglieder des Vorstands werden entsprechend der üblichen Praxis in Deutschland für drei bis fünf Jahre bestellt. Das entspricht nicht 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 116

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 aufsichtsratsspezifische Themen Gespräche zu führen. Von dieser Möglichkeit haben im Geschäftsjahr 2017 Aktionäre Gebrauch gemacht (s.u.).

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

Dialog mit Aktionären

Datum	Veranstaltung	Teilnehmer
Oktober 2016	Roadshow Brüssel	HB
	Roadshow Paris	HB
Dezember 2016	Roadshow UK	FJ, HB
Januar 2017	Commerzbank German Investment Seminar	HB
	Roadshow US	HB
	UniCredit / Kepler Cheuvreux German Corporate Conference	HB
Februar 2017	Roadshow Paris	HB
März 2017	Barclays Select Leisure & Transport Corporate Day	HB
	Morgan Stanley Roundtable	HB
Mai 2017	BAML Investor Dinner London	FJ, HB
	Roadshow UK	FJ, HB
	Roadshow Frankfurt	FJ, HB
	Berenberg European Conference USA	HB
	Roadshow US	HB
	Roadshow Kopenhagen	HB
	Roadshow Oslo	HB
Juni 2017	Roadshow Zürich	HB
	Roadshow Niederlande	HB
	dbAccess German, Swiss and Austrian Conference	HB
	Goldman Sachs Travel & Leisure Symposium	HB
	Credit Suisse Leisure Sector Conference	HB
Juli 2017	Governance Meetings	KM, SMH
August 2017	MainFirst Travel and Transport Days	HB
September 2017	Bernstein Strategic Decisions Conference	HB
	Berenberg & Goldman Sachs GCC Conference	HB

Legende: Prof. Dr. Klaus Mangold (KM), Sir Michael Hodgkinson (SMH), Friedrich Jousens (FJ), Horst Baier (HB)

Bei den Treffen 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 2017 beschloss daher nicht über die Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses, und es ist auch nicht beabsichtigt, dass die ordentliche Hauptversammlung 2018 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 2017 fand am 14. Februar 2017 statt. Entsprechend den deutschen Rechtsvorschriften wurde die Einberufung der Hauptversammlung 2017 (einschließlich ihrer Agendapunkte und Beschlussvorschläge von Vorstand und Aufsichtsrat) am 4. Januar 2017 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 19. Januar 2017 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 4. Januar 2017 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 2016 zu Ende gegangene Geschäftsjahr bereits am 8. Dezember 2016 und somit deutlich früher als 20 Tage vor der Hauptversammlung 2017 veröffentlicht. Einem vergleichbaren Zeitplan wird auch für die Hauptversammlung 2018 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 2017 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.

➔ Ressorts siehe Tabellen „Aufsichtsrat und Vorstand“ ab Seite 100

Der Aufsichtsrat bestand zum Bilanzstichtag 30. September 2017 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 2017 gehörten dem Aufsichtsrat der TUI AG 20 Mitglieder an. Der Aufsichtsrat war im Geschäftsjahr 2017 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 S. 110 dieses Berichts).

Zwölf Mitglieder des Aufsichtsrats verfügten über große internationale Erfahrungen. Aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungen 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.

Entsprechend den Empfehlungen des DCGK wurden die Vertreter der Anteilseigner bei den Wahlen zum Aufsichtsrat in den entsprechenden Hauptversammlungen (Oktober 2014, Februar 2016) einzeln für fünf Jahre gewählt. Bei ihrer Wahl zu Mitgliedern des Aufsichtsrats waren lediglich Prof. Dr. Klaus Mangold und Sir Michael Hodgkinson älter als 68 Jahre. Der Aufsichtsrat hielt in beiden Fällen ein Abweichen von seiner Regelaltersgrenze für geboten. Zur Vollendung der Integration und Sicherstellung der Kontinuität in der Arbeit des Gremiums sah der Aufsichtsrat die umfangreiche Erfahrung von Herrn Prof. Dr. Klaus Mangold und Sir Michael Hodgkinson als hilfreich an. Mit Herrn Peter Long ist seit der Hauptversammlung 2016 am 9. Februar 2016 ein ehemaliges Mitglied des Vorstands im Aufsichtsrat vertreten.

AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS UND ZUSAMMENSETZUNG

Zum Bilanzstichtag 30. September 2017 hatte der Aufsichtsrat mit dem Präsidium, dem Prüfungsausschuss, dem Nominierungsausschuss und dem Strategieausschuss vier Ausschüsse zu seiner Unterstützung gebildet. Darüber hinaus bestand bis Dezember 2016 der Integrationsausschuss.

Überdies bestand der gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG einzurichtende Ausschuss (Vermittlungsausschuss).

Präsidium und Prüfungsausschuss bestehen aus acht Mitgliedern und sind dann 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 Prüfungsaus-

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

Der Integrationsausschuss wurde mit dem Vollzug des Zusammenschlusses für die Dauer von zwei Jahren eingerichtet. Seine Aufgaben waren die Beratung und Überwachung des Vorstands bei dem nach Vollzug des Zusammenschlusses anstehenden Integrationsprozess. Im Integrationsausschuss wurden für den Aufsichtsrat Beschlussempfehlungen erarbeitet, er hatte allerdings keine Befugnis, für den Aufsichtsrat Entscheidungen zu treffen. Er bestand aus fünf Vertretern der Anteilseigner und einem Vertreter der Arbeitnehmer. Der Integrationsausschuss hatte wie vorgesehen im Dezember 2016 seine letzte Sitzung.

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 fünf Vertretern der Anteilseigner und einem Vertreter der Arbeitnehmer.

INTERESSENKONFLIKTE

Vorstand und Aufsichtsrat sind dem Unternehmensinteresse der TUI AG verpflichtet. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2017 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 gehören zum Bilanzstichtag sowohl mindestens 30 % weibliche als auch mindestens 30 % männliche Mitglieder an, sodass die Anforderungen gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG erfüllt sind. 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.

Der Vorstand seinerseits hatte gemäß § 76 Abs. 4 AktG beschlossen, dass der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 20 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 30 % betragen soll. Beide Zielgrößen sollten zum 30. Juni 2017 erreicht werden. Die TUI AG hat deshalb in den letzten zwei 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. Durch diese Maßnahmen konnte in der TUI AG der Frauenanteil zum 30. Juni 2017 von 13 % auf 19 % auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands und von 20 % auf 24 % auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands gesteigert werden. Auf diesen Ebenen ist die Fluktuation jedoch sehr gering. Deshalb konnte der Frauenanteil nur langsam erhöht werden. Trotz aller getroffenen Maßnahmen stehen die Eignung und Qualifikation der Kandidaten bei der Besetzung offener Positionen im Vordergrund. Der Vorstand hat gemäß § 76 Abs. 4 AktG die Zielgrößen für den Frauenanteil von 20 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands und 30 % in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands bestätigt und beschlossen, dass beide Zielgrößen zum 30. September 2020 erreicht werden sollen.

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 30*

TRANSPARENZ

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

Die geplanten Termine der wesentlichen wiederkehrenden Ereignisse und Veröffentlichungen – wie Hauptversammlung, Geschäftsbericht und Zwischenberichte – sind in einem Finanzkalender zusammengestellt. Der Kalender wird mit ausreichendem 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 2017 von Herrn Alexey Mordashov (über die Sungrebe Limited und die Unifirm Limited), Herrn Peter Long und Herrn David Burling bekanntgemacht worden. Einzelheiten können der Website des Unternehmens entnommen werden.

Für Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte der Organmitglieder findet – neben entsprechenden gesetzlichen Vorschriften – der von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossene TUI Share Dealing Code Anwendung. Dieser sieht vor allem eine Freigabepflicht für Transaktionen mit Finanzinstrumenten der TUI AG 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 2017 gewählten Abschlussprüfer Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hannover, geprüft. Die Prüfungen erfolgten nach deutschen Prüfungsvorschriften und unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer festgelegten Grund-

sätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung; ergänzend wurden die International Standards on Auditing beachtet. Die Prüfungen umfassten auch das Risikofrüherkennungssystem und die Einhaltung der Berichtspflichten zur Corporate Governance nach § 161 AktG sowie der Listing Rule 9.8.10.

➔ *Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers siehe Seite 242*

Der verkürzte Konzernzwischenabschluss sowie -lagebericht zum 31. März 2017 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 2017 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 Management-Erfahrung 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 einbringen zu können. 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 Geschlechter-Diversität (so genannte Gender-Diversity), die auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen abzielt. Diese Maßnahmen sind nur dann glaubwürdig auf- und umzusetzen, wenn der Vorstand nicht nur aus männlichen Mitgliedern besteht („Proof of Concept“).

Verschiedene Berufs- und Bildungshintergründe sind einerseits notwendig, um die dem Vorstand nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung zukommenden Aufgaben und Pflichten ordnungsgemäß erfüllen zu können. Sie sind aber nach Auffassung des Aufsichtsrats andererseits auch Garant unterschiedlicher Blickwinkel auf Herausforderungen und die damit verbundenen Herangehensweisen, wie sie sich im unternehmerischen Alltag stellen. Besonderes Augenmerk kommt der internationalen Management-Erfahrung zu. Ohne die Fähigkeit und Erfahrung in der Integration, Führung und Motivation globaler Teams ist die Berücksichtigung unterschiedlicher kultureller Hintergründe unter den Führungskräften und 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, 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 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 2017 ERREICHTE ERGEBNISSE

Mit Wirkung zum 1. Januar 2017 wurde Herr Frank Rosenberger zum (stellvertretenden) Mitglied des Vorstands bestellt. Der Aufsichtsrat hat außerdem am 12. Mai 2017 beschlossen, die Bestellung von Herrn Sebastian Ebel um drei weitere Jahre zu verlängern. 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 (s. Übersicht Vorstand auf Seite 102). Nach Auffassung des Aufsichtsrats tragen Herr Rosenberger, Herr Ebel, Herr Burling und Frau Dr. Eller u. a. durch ihre beruflichen Werdegänge und ihren jeweiligen Berufshintergrund zur Diversität im Vorstand bei. Nähere Informationen zu diesen und allen anderen Mitgliedern des Vorstands können den Lebensläufen auf der Internetseite 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 Ziff. 5.4.1. Satz 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex 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 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 vielfältigen 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 Kenntnisse 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 2017 ERREICHTE ERGEBNISSE

Im Geschäftsjahr haben sich keine Veränderungen im bestehenden Diversitätskonzept oder in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats ergeben. Entsprechend der Empfehlung in Ziff. 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.

Aus Sicht des Aufsichtsrats besteht aktuell kein weiteres Handlungserfordernis in Bezug auf Diversität. So sind auf Anteilseignerseite beide Geschlechter jeweils zur Hälfte repräsentiert und auch bei der Gesamtbetrachtung des Gremiums liegt der Frauenanteil mit 35 % über der gesetzlich geforderten Quote. Mit sechs vertretenen Nationalitäten darf der Aufsichtsrat zudem als international besetzt gelten. Den auf der Internetseite 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, ökologischem und sozialem Handeln und Wirtschaften. Es wird durch die Mitgliedschaft im UN Global Compact unterstrichen und ist damit unverzichtbares Element sowohl der Unternehmenskultur in der TUI Group als auch unserer Corporate Governance-Aktivitäten.

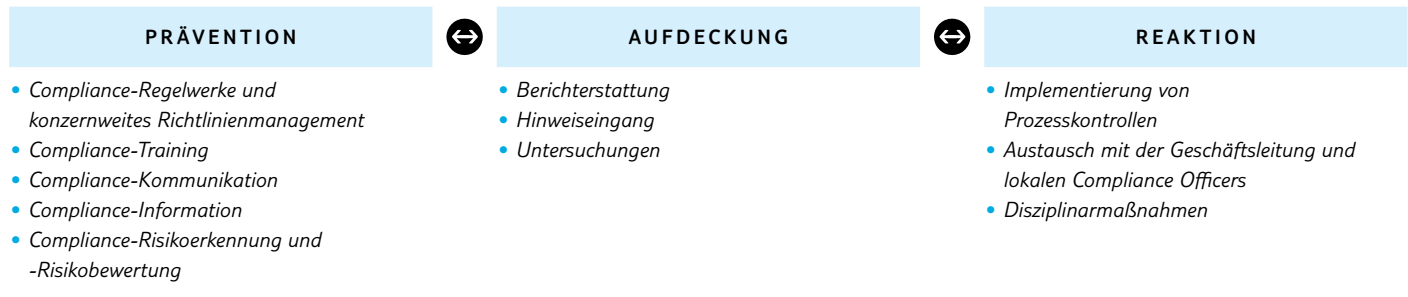
Strategisches Ziel des Compliance Management-Systems in der TUI Group ist es, Fehlverhalten vorzubeugen und Haftungsrisiken für das Unternehmen, seine gesetzlichen Vertreter, Führungskräfte und Mitarbeiter zu vermeiden und damit gleichzeitig den guten Ruf des Unternehmens zu schützen.

COMPLIANCE MANAGEMENT-SYSTEM

Das Compliance Management-System der TUI Group ist risikobasiert und baut auf den Säulen Prävention, Aufdeckung und Reaktion auf, die

sich wiederum aus einer Vielzahl unternehmensinterner Maßnahmen und Prozesse zusammensetzen:

Compliance Management-Prozesse



Dabei fokussiert sich das Compliance Management-System der TUI Group auf die Teilrechtsbereiche Antikorruption, Wettbewerbs- und Kartellrecht, Datenschutz, Exportkontrolle sowie Geldwäsche und definiert hierfür den Aufbau und Regelbetrieb des Compliance Management-Systems 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, und sonstige Unternehmensbeteiligungen, sofern und soweit die Unternehmenssteuerung direkt oder indirekt bei der TUI AG liegt (sogenannte geführte Konzerngesellschaften). Unternehmensbeteiligungen, bei denen die Unternehmenssteuerung nicht der TUI AG obliegt (sogenannte nicht geführte Konzerngesellschaften), wird die Umsetzung des Compliance Management-Systems empfohlen.

Im Geschäftsjahr 2016 wurde das Compliance Management-System der TUI Group einer Konzeptionsprüfung nach dem Prüfstandard PS 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer durch eine führende Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen. Die Prüfung bestätigte, dass das Compliance Management-System der TUI Group so konzipiert ist, dass es den Anforderungen dieses Zertifizierungsstandards entspricht. Dafür wurde im Vorfeld das gruppenweite Compliance Management-System neu justiert und die Compliance-Prozesse im Konzern vereinheitlicht.

COMPLIANCE-ORGANISATION

Die Compliance-Organisation in der TUI Group unterstützt die Verantwortlichen darin, die Werte und Regularien in die Konzernstruktur hinein zu vermitteln und 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 Officer), die die Vorgaben von Group Legal Compliance umsetzen und unterstützen. Unter der Führung des Chief Legal Compliance Officer nimmt Group Legal Compliance mit den dezentralen Compliance-Beauftragten auf verschiedenen Management-Ebenen folgende Aufgaben wahr:

- Sensibilisierung für das Thema Compliance und die Legal Compliance zugeordneten Fachthemen
- Implementierung der Ziele des 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, dem Chief Legal Compliance Officer, Group Audit und Vertretern des Konzernbetriebsrats sowie des TUI Europa Forums zusammensetzt. Das Gremium trifft sich regelmäßig und ad hoc, um den Fortgang der Implementierung des Compliance Management-Systems zu überwachen und sich über die Schlüsselzahlen in diesem Bereich berichten zu lassen.

COMPLIANCE-KULTUR

Die Compliance-Kultur stellt die Grundlage für die Angemessenheit und Wirksamkeit des Compliance Management-Systems dar. Sie ist geprägt durch die Grundeinstellung und Verhaltensweise des Managements sowie durch die Rolle des Aufsichtsorgans. Sie findet ihren Ausdruck in dem Unternehmenswert „Trusted“, der an die persönliche Verantwortung der Mitarbeiter sowie die Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit im Umgang mit Kunden, Stakeholdern und Mitarbeitern appelliert.

VERHALTENSKODEX / LIEFERANTENKODEX

Der für die gesamte TUI Group gültige Verhaltenskodex ist weiterer Ausdruck der Compliance-Kultur und dient dem Vorstand, den Geschäftsführungen, den Führungskräften sowie den Mitarbeitern gleichermaßen als Leitbild. In ihm sind Mindeststandards festgehalten, die in der täglichen Arbeit und in Konfliktsituationen richtungsweisend sind. Antikorruption, das Vermeiden von Interessenkonflikten sowie

der angemessene Umgang mit Einladungen und Geschenken sind Regelungsgegenstand des TUI Verhaltenskodex.

Ergänzend zum TUI Verhaltenskodex tritt der Verhaltenskodex für Lieferanten hinzu. In ihm sind unsere ethischen, sozialen und rechtlichen Erwartungen an unsere Geschäftspartner detailliert festgehalten.

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

COMPLIANCE-REGELWERK

Daneben werden die im Verhaltenskodex festgelegten Prinzipien in unterschiedlichen Richtlinien und Anweisungen in Übereinstimmung mit den rechtlichen Anforderungen ausgestaltet. Hierzu trägt das konzernweite Richtlinienmanagement bei, das die Vorgaben für gruppenweite Richtlinien erarbeitet und die Einbindung der jeweiligen internen Stakeholdergruppen, wie z.B. anderer Fachabteilungen und des Betriebsrats, koordiniert. Die TUI Group soll dadurch ein möglichst vollständiges und verständliches Richtlinienset haben, das zugleich keine Überregulierung anstrebt. Die Compliance-Richtlinien der TUI Group befassen sich mit dem angemessenen Umgang mit Geschenken und Einladungen, mit dem Thema Datenschutz und der Einhaltung von Handelssanktionen. Damit werden allen Beschäftigtengruppen die für ihre tägliche Arbeit notwendigen Leitlinien an die Hand gegeben.

COMPLIANCE-RISIKOANALYSE

Die thematischen Schwerpunkte des Compliance-Programms lagen in diesem Geschäftsjahr unter anderem auf der Korruptionsprävention, dem Schutz des freien und fairen Wettbewerbs, dem Datenschutz und dem Umgang mit Handelssanktionen einschließlich der Prävention von Geldwäsche. Vor allem für diese Themen wird mit Hilfe einer Software eine Risikoidentifizierung auf der Basis von Selbstauskünften der TUI Group Gesellschaften erstellt, wobei die Risiken nach den Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und mögliche Schadenshöhe (einschließlich Reputationsschäden) bewertet wurden. Die Ergebnisse der Selbsteinschätzung werden mit den betreffenden Gesellschaften erörtert und fließen im Anschluss daran in eine unternehmensweite Risikoauswertung ein. Aus den Ergebnissen der Identifizierung der Compliance-Risiken werden entsprechende risikominimierende Maßnahmen abgeleitet, die einerseits in die Jahresplanung des Bereichs Group Legal Compliance einfließen und andererseits mit den verantwortlichen Stellen vereinbart werden. Die Nachverfolgung der Durchführung der Maßnahmen wird automatisiert.

Als Teil der Risikoanalyse und -vorsorge ist auch die jährlich durchgeführte Befragung von 1.570 gesetzlichen Vertretern und Führungskräften der TUI Group nach möglichen Interessenkonflikten zu sehen. Hierbei sind Angaben zu machen über Beteiligungen an Wettbewerbern oder wichtigen Geschäftspartnern der TUI Group sowie weitere Compliance-relevante Fragen. Die im abgelaufenen Geschäftsjahr durchgeführte Befragung wurde von 98,3 % der Befragten beantwortet. Anhaltspunkte für Interessenkonflikte gab es dabei nicht.

VORBEREITUNG AUF DIE EU-DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG (EU-DSGVO)

Das Thema Datenschutz, das für die TUI Group bereits zuvor einen hohen Stellenwert besaß, hat im Geschäftsjahr in Vorbereitung auf das Thema EU-DSGVO eine weitere Vertiefung erfahren. Viele Maßnahmen sind angestoßen worden, wie beispielsweise die strukturierte Koordination aller datenschutzrechtlichen Fachfunktionen im Unternehmen oder auch die Ernennung von Datenschutzbeauftragten in nahezu allen relevanten Gesellschaften der TUI Group (Datenschutz-Governance).

COMPLIANCE-SCHULUNGEN

Compliance-Schulungen sind ein Schlüsselement des auf Prävention von Fehlverhalten ausgerichteten TUI Compliance Management-Systems und elementar für die Compliance-Kultur in der TUI Group. Auf der Grundlage eines abgestuften Schulungskonzepts für Führungskräfte und Mitarbeiter wurden unternehmensweit Präsenz- und Online-Schulungen durchgeführt. Damit können Führungskräfte und Mitarbeiter hierarchieübergreifend und ortsunabhängig mit dem Thema Compliance und den zugrunde liegenden Unternehmenswerten vertraut gemacht werden. Im zurückliegenden Geschäftsjahr wurde das Online-Schulungsangebot um einen Auffrischkurs zum TUI Verhaltenskodex erweitert, der seither in den Konzerngesellschaften ausgerollt wird. Darüber hinaus wurden in einzelnen Gesellschaften und Bereichen der TUI thematische Schwerpunktschulungen, z.B. zum Thema Antikorruption wie auch zum angemessenen Umgang mit Geschenken und Einladungen, durchgeführt, um so bedarfsorientiert für die jeweiligen Herausforderungen zu sensibilisieren.

HINWEISGEBERSYSTEM

In Übereinkunft mit den verschiedenen Interessengruppen bietet die TUI ihren Führungskräften und Mitarbeitern konzernweit die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf schwerwiegende Verstöße gegen die im TUI Verhaltenskodex verankerten Richtlinien abzugeben. Dieses Hinweisgebersystem steht Mitarbeitern in derzeit 47 Ländern der Erde zur Verfügung. Hinweisen wird im Interesse aller Stakeholder und des Unternehmens konsequent nachgegangen. Vertraulichkeit und Diskretion stehen dabei an oberster Stelle. Alle Angelegenheiten, die aus dem Gebrauch des Hinweisgebersystems resultieren, werden von Group Legal Compliance 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 57 Meldungen gegeben. Neben der SpeakUp Line nutzen Mitarbeiter auch die Möglichkeit zur direkten Meldung von Verstößen an ihre Vorgesetzten oder die jeweilig zuständigen Compliance Kontakte. Hier gab es weitere 33 Meldungen, denen bei Vorliegen eines Anhaltspunkts zum Verstoß gegen interne Richtlinien oder das Gesetz nachgegangen wurde. Von diesen insgesamt 90 Meldungen lag bei 49 der anfängliche Verdacht eines Compliance Verstößes vor, was dann zu Untersuchungen und in der Folge in insgesamt 16 Fällen zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung geführt hat.

Verstöße mit einem erheblichen Schweregrad, der zu einer Veröffentlichung Anlass gegeben hätte, hat es im Geschäftsjahr nicht gegeben.

GESCHÄFTSPARTNER-PRÜFUNG (DUE DILIGENCE-PROZESSE)

Nach den Ergebnissen der Compliance-Risikoanalyse ist das Risiko der Bestechung und Bestechlichkeit aufgrund der Tätigkeit in Ländern mit einem hohen Korruptionsindex gegeben. Daneben ist das Risiko, dass TUI Geschäftspartner Handelssanktionen oder ähnlichen Sanktionslisten unterfallen, nicht auszuschließen.

Deshalb führt die TUI Group in regelmäßigen Abständen Überprüfungen eines Teils ihrer Vertragspartner mit Hilfe einer Software durch. Dabei werden die Namen der Geschäftspartner gegen internationale Sanktions-,

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

Im Geschäftsjahr 2017 wurden auf diese Weise ca. 26.500 Geschäftspartner nach Compliance-Kriterien überprüft. Dabei hat die verwendete Software zunächst 1258 dieser Geschäftspartner als mögliche „Treffer“ aufgrund von Namensgleichheit oder Namensähnlichkeit auf Sanktionslisten gemeldet, die dann im weiteren untersucht wurden. Im Ergebnis wurden in zwei Fällen die Geschäftsorganisation, die mit diesen Geschäftspartnern zusammen arbeitet, informiert und eine Geschäftsbeziehung beendet.

Vergütungsbericht

A. Einleitung

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

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

B. Vergütung des Vorstands

I. BESTÄTIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DURCH DIE AKTIONÄRE

Im Geschäftsjahr 2010 wurde für Mitglieder des Vorstands ein neues Vergütungssystem entwickelt und von den Aktionären der TUI AG in der Hauptversammlung am 17. Februar 2010 gebilligt. Das Vergütungssystem soll Anreize für nachhaltiges Wachstum und robuste Finanzergebnisse im TUI Konzern setzen.

Obgleich es in vielen den UK CGC anwendenden Gesellschaften übliche Praxis ist, stimmen die Aktionäre der TUI AG nicht jährlich über das Vergütungssystem (Remuneration Policy) ab. Dies entspricht auch den Gepflogenheiten in den meisten deutschen Aktiengesellschaften und steht im Einklang mit dem AktG.

II. 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 Bericht des Aufsichtsrats ab Seite 12

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 126)

Das Vergütungssystem enthält keine Malus- oder Rückzahlungsklauseln. Dieser Aspekt wird fortwährend überprüft.

III. BEZÜGE DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2017

Im Geschäftsjahr 2017 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, (5) Versorgungsleistungen und (6) einer möglichen zusätzlichen Vergütung in bar oder in Form von virtuellen Aktien (Zusatzvergütung).

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 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 ausgerichtet, den Unternehmenswert zu steigern.

Vorgehen

Die JEV wird auf Grundlage einer Konzernkennzahl 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 im Dienstvertrag vereinbart. Erfolgsziel ist seit dem 1. Oktober 2010 das berichtete Konzernergebnis vor Zinsen, Ertragsteuern und Abschreibungen auf Geschäfts- oder Firmenwerte (Berichtetes EBITA Konzern). Der Zielwert für den einjährigen Leistungszeitraum für das Erfolgsziel „Berichtetes EBITA Konzern“ wird vom Aufsichtsrat jeweils jährlich festgelegt.

Zur Leistungsmessung wird der Zielwert mit dem entsprechenden Istwert des Berichteten EBITA Konzern verglichen, das sich unmittelbar aus dem geprüften Konzernabschluss der TUI AG ergibt, der nach den jeweils gültigen Bilanzierungsvorschriften erstellt wird. Der Zielerreichungsgrad errechnet sich wie folgt:

- Liegt der erreichte Istwert des Berichteten EBITA Konzern um 50 % oder mehr unter dem Zielwert, entspricht das einem Zielerreichungsgrad von 0 %.
- Entspricht der erreichte Istwert dem Zielwert, entspricht dies einem Zielerreichungsgrad von 100 %.
- Liegt der erreichte Istwert um 50 % oder mehr über dem Zielwert, entspricht das einem Zielerreichungsgrad von 187,5 %.

Zwischen 50 % unter Zielwert und dem Zielwert wird der Zielerreichungsgrad zwischen 0 % und 100 % linear interpoliert. Zwischen dem Zielwert und 50 % über dem Zielwert wird der Zielerreichungsgrad entsprechend zwischen 100 % und 187,5 % linear interpoliert. Der Zielerreichungsgrad wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

Der Zielerreichungsgrad für das Erfolgsziel „Berichtetes EBITA Konzern“ kann auf Basis einer diskretionären Entscheidung des Aufsichtsrats in Abhängigkeit von der Erreichung individueller Leistungsziele des Mitglieds des Vorstands und sonstiger Leistungsindikatoren wie z. B. Kundenzufriedenheit und/oder Mitarbeiterzufriedenheit mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 multipliziert werden.

Der sich aus der Multiplikation des Zielwerts mit dem Zielerreichungsgrad für das Berichtete EBITA Konzern und dem diskretionären Multi-

plikator ergebende Betrag wird im Monat der Feststellung des Jahresabschlusses der TUI AG für das Jahr der Gewährung durch den Aufsichtsrat in bar ausgezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des maßgeblichen Geschäftsjahres, bemisst sich der Anspruch auf Zahlung der JEV grundsätzlich zeitanteilig.

Obergrenze

Es besteht eine jährliche und für jedes Mitglied des Vorstands individuelle Obergrenze für die JEV, welche der Darstellung auf Seite 121 zu entnehmen ist.

Der Aufsichtsrat ist im Übrigen gemäß § 87 Abs. 1 Satz 3 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

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.

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 oder nicht.

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 Dow Jones Stoxx 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 und 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.

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.

Obergrenze

Es besteht eine jährliche und für jedes Mitglied des Vorstands individuelle Obergrenze für den LTIP, welche der Darstellung auf Seite 121 zu entnehmen ist.

3.2 ENTWICKLUNG DER STÜCKZAHL DER VIRTUELLEN AKTIEN DER AKTIVEN MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHRE 2017

Am 30. September 2017 hielten ehemalige Mitglieder des Vorstands keine virtuellen Aktien der TUI AG (Vorjahr: keine virtuellen Aktien), die

nach dem Zusammenschluss von TUI AG und TUI Travel PLC (TUI Travel) im Dezember 2014 (der Zusammenschluss) gewährt wurden.

	Stück
Zugang im Geschäftsjahr 2017	
Friedrich Joussen	119.741
Horst Baier	54.612
David Burling	40.453
Sebastian Ebel	40.453
Dr. Elke Eller	33.981
Frank Rosenberger	18.204
Abgang im Geschäftsjahr 2017*	
Friedrich Joussen	56.164
Horst Baier	53.743

* Abgang entspricht dem Auszahlungsbetrag der im GJ 2017 ausgelaufenen LTIP-Tranchen (siehe DCGK, Zufluss-Tabelle).

3.3 AUFWAND FÜR DEN LTIP DER AKTIVEN MITGLIEDER DES VORSTANDS GEMÄSS IFRS 2

Aufwand für die Gewährung virtueller Aktien im Geschäftsjahr 2017 nach IFRS 2

Tsd. €	Anteil am Gesamtaufwand GJ 2017	Anteil am Gesamtaufwand GJ 2016
Friedrich Joussen	1.830,0	4.364,9
Horst Baier	495,1	2.954,4
David Burling	296,2	418,2
Sebastian Ebel	381,3	608,8
Dr. Elke Eller	252,4	242,8
Frank Rosenberger	238,3	
Gesamt	3.493,2	8.589,1

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 8.585,0 Tsd. € (Vorjahr 6.693,1 Tsd. €).

Für bereits laufende LTIP-Tranchen bestehen gemäß HGB Rückstellungen in Höhe von 4.625,8 Tsd. € (Vorjahr 3.299,2 Tsd. €).

Insgesamt bestehen nach IFRS und nach HGB Verbindlichkeiten in Höhe von 1.604,6 Tsd. € (Vorjahr 1.896,0 Tsd. €).

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 jährlich eine kostenlose Reise aus den World of TUI-Programmen, ohne Limitierung in Bezug auf Veranstalter, Programmart, Klasse oder Preis. Ehe-/Lebenspartner erhalten für diese Leistungen einen Nachlass von 50 %, Kinder bis zur Beendigung der Ausbildung einen Nachlass von 100 % auf den Katalogpreis. Unabhängig davon wird für Flüge eine Ermäßigung von 75 % (Ehe-/Lebenspartner, Kinder in Ausbildung 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 Joussen, Frau Dr. Eller, Herrn Baier, Herrn Ebel 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 Invalidität. Ferner erhalten Herr Joussen, Frau Dr. Eller, Herr Baier, Herr Ebel und Herr 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 das 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, überschreitet regelmäßig nicht den Betrag von 150,0 Tsd. €. Die Nebenleistungen werden im Rahmen der auf Seite 121 aufgeführten Maximalvergütung berücksichtigt.

5. VERSORGUNGSLEISTUNGEN

5.1 FUNKTIONSWEISE

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 Joussen, Frau Dr. Eller, Herrn Baier, Herrn Ebel und Herrn Rosenberger einerseits und für Herrn Burling andererseits aufgrund der in Deutschland und dem Vereinigten Königreich bestehenden Systeme unterschiedliche Grundsätze.

Herr Joussen, Frau Dr. Eller, Herr Baier, Herr Ebel 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 in ein für das jeweilige Mitglied des Vorstands bestehendes Versorgungskonto eingezahlt wird. Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung von Herrn Joussen, Frau Dr. Eller, Herrn Baier und Herrn Ebel 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 Joussen: 454,5 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Joussen 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 Baier: 267,75 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Baier kann das Ruhegehalt mit Vollendung des 60. Lebensjahres ausgezahlt werden.
- Herr Ebel: 207,0 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Ebel kann das Ruhegehalt mit Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt werden.
- Herr Rosenberger: 112,5 Tsd. € im Geschäftsjahr 2017. Dieser Beitrag berücksichtigt Herrn Rosenbergers Dienstbeginn am 1. Januar 2017. Bei Herrn Rosenberger kann das Ruhegehalt mit Vollendung des 63. Lebensjahres ausgezahlt werden.

Scheiden Herr Joussen, Frau Dr. Eller, Herr Baier, Herr Ebel und 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 Pensionierungstages.

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. Halbwaisen erhalten 20 % des Ruhegehalts und Vollwaisen 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.

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

Die Pensionsverpflichtungen für aktive Vorstandsmitglieder nach IAS 19 betrugen zum 30. September 2017 19.731,2 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 19.055,8 Tsd. €). Hiervon entfallen 4.501,3 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 5.317,8 Tsd. €) auf Ansprüche, die Herr Ebel im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern bis zum 31. August 2006 verdient 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	
	2017	2016	30.9.2017	30.9.2016
Friedrich Joussen	200,0	1.130,2	3.206,9	3.006,9
Horst Baier	89,7	966,8	9.109,8	9.020,1
Sebastian Ebel	118,7	490,7	1.394,1	1.275,4
Dr. Elke Eller	277,6	435,6	713,2	435,6
Frank Rosenberger	805,9	0,0	805,9	0,0
Gesamt	1.491,9	3.023,3	15.229,9	13.738,0

Nach handelsrechtlichen Vorschriften betrugen die Pensionsverpflichtungen für aktive Vorstandsmitglieder 15.738,4 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 13.404,8 Tsd. €); hiervon entfallen 2.925,0 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 2.659,6 Tsd. €) auf Ansprüche, die Herr Ebel im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern bis zum 31. August 2006 verdient 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.

6. MÖGLICHE ZUSATZVERGÜTUNG IN BAR ODER IN FORM VIRTUELLER AKTIEN (ZUSATZVERGÜTUNG)

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die Zusatzvergütung soll außergewöhnliche Leistungen der Mitglieder des Vorstands abgelden.

Vorgehen

Bei Vorliegen besonderer Umstände oder außergewöhnlichen Leistungen, wie z. B. bei außergewöhnlich hoher Arbeitsbelastung durch große Projekte wie Transaktionen oder die längerfristige Übernahme anderer Vorstandsressorts, bei besonderen Erfolgen im Zusammenhang mit der strategischen Weiterentwicklung des Geschäftsmodells sowie erfolgreichem Krisenmanagement, kann der Aufsichtsrat eine Zusatzvergütung in bar oder in Form virtueller Aktien gewähren. Der Aufsichtsrat beschließt, ob und in welcher Höhe eine solche Zusatzvergütung gezahlt wird.

Obergrenze

Es besteht eine jährliche und für jedes Mitglied des Vorstands individuelle Obergrenze für die Zusatzvergütung, welche der unten stehenden Darstellung zu entnehmen ist.

7. VERGÜTUNGSOBERGRENZEN

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

Vergütungsobergrenzen

Tsd. €	Festvergütung ²	JEV	LTIP	Zusatzvergütung	Maximale Gesamtvergütung ³
Friedrich Joussen	1.100,0	2.070,0	4.440,0	920,0	7.500,0
Horst Baier	740,0	1.012,5	2.025,0	450,0	4.200,0
David Burling	600,0	900,0	1.500,0	400,0	3.450,0
Sebastian Ebel	680,0	720,0	1.500,0	320,0	3.380,0
Dr. Elke Eller	680,0	675,0	1.260,0	300,0	3.100,0
Frank Rosenberger ¹	500,0	630,0	900,0	280,0	1.875,0

¹ Ganzjahreswerte (zwölf Monate), ggf. zeitanteilig berechnete Obergrenzen: siehe Darstellung ab Seite 123.

² Fester Betrag, keine Obergrenze.

³ Vertraglich festgelegte Obergrenze für Gesamtvergütung (inkl. Festvergütung, JEV, LTIP, betriebliche Altersvorsorge (bAV), diskretionärer Bonus und Nebenleistungen).

IV. 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 den Dienstverträgen von Herrn Joussen und Herrn Baier grundsätzlich auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt. In den Dienstverträgen von Frau Dr. Eller, Herrn Ebel, Herrn Burling 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). Bei allen Mitgliedern des Vorstands wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags abgegolten. Das Abfindungs-Cap wird auf der Grundlage der Zieldirektvergütung (feste Vergütung, Zielbetrag der JEV und Zielbetrag des LTIP) des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls der voraussichtlichen Zieldirektvergütung für das laufende Geschäftsjahr berechnet. 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 Berechtigten zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt oder kündigt der Berechtigte ohne wichtigen Grund, verfällt der Anspruch auf eine JEV 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:
 - Wenn der Dienstvertrag seitens der Gesellschaft vor Ablauf des betreffenden Leistungszeitraums außerordentlich aus einem vom Mitglied des Vorstands zu vertretenden Grund oder seitens des Mitglieds des Vorstands ohne wichtigen Grund gekündigt wird, verfallen alle Ansprüche aus dem LTIP für sämtliche noch nicht ausgezahlte Tranchen ersatz- und entschädigungslos.
 - 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 Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten keine so genannten Change of Control-Klauseln.

V. SONSTIGE LEISTUNGEN FÜR IM GESCHÄFTSJAHR 2017 AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Im Geschäftsjahr 2017 sind keine Mitglieder aus dem Vorstand der TUI AG ausgeschieden. Entsprechend wurden keine Leistungen gewährt oder ausbezahlt.

VI. PENSIONSZAHLUNGEN AN AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich die gesamten Pensionszahlungen im Geschäftsjahr 2017 auf 13.497,1 Tsd. € (Vorjahr 4.933,2 Tsd. €).

Die Pensionsrückstellungen für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich am Bilanzstichtag bewertet nach IAS 19 auf 64.683,5 Tsd. € (Vorjahr 78.976,5 Tsd. €) – ohne die Ansprüche von Herrn Ebel in Höhe von 4.501,3 Tsd. € (Vorjahr 5.317,7 Tsd. €), die er im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern vor dem 31. August 2006 verdient hat.

Nach handelsrechtlichen Vorschriften betrugen die Pensionsverpflichtungen für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene 55.074,1 Tsd. € (Vorjahr 62.846,3 Tsd. €) – ohne die Ansprüche von Herrn Ebel in Höhe von 2.925,0 Tsd. € (Vorjahr 2.659,6 Tsd. €), die er im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern vor dem 31. August 2006 verdient hat.

VII. ÜBERBLICK: INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

1. INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2017 (GEMÄSS § 314 ABS. 1 NR. 6 A HGB)

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2017 (gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6 a HGB)

Tsd. €	Festvergütung ¹	JEV	Zusatzvergütung	LTIP ⁵	Gesamt 2017	Gesamt 2016
Friedrich Joussen	1.232,3	1.096,0	920,0	0,0	3.248,3	3.035,6
Horst Baier	760,0	536,1	450,0	0,0	1.746,1	1.890,5
David Burling	707,9	476,5	400,0	0,0	1.584,4	1.463,9
Sebastian Ebel ²	698,0	381,2	320,0	1.500,0	2.899,2	1.355,5
Dr. Elke Eller	714,3	357,4	300,0	0,0	1.371,6	2.552,3
Frank Rosenberger ³	416,4	250,2	210,0	1.389,5	2.266,0	0,0
Gesamt	4.528,8	3.097,4	2.600,0	2.889,5	13.115,7	
Vorjahr ⁴	4.942,8	3.319,2	2.569,6	1.269,9	12.101,5	

¹ Inkl. Nebenleistungen (ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen).

² Darstellung von LTIP aufgrund der Vertragsverlängerung bis 30. November 2020.

³ Zeitanzeilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab 1. Januar 2017.

⁴ Vorjahreswerte enthalten Vergütung von Peter Long und William Waggott.

⁵ Entspricht unter Zugrundelegung des Aktienkurses der TUI AG Aktie vom 4. Oktober 2016 für Herrn Ebel einer Anzahl von 116.369 virtuellen Aktien und für Herrn Rosenberger einer Anzahl von 107.797 virtuellen Aktien.

Der Aufsichtsrat übt zur Festlegung des diskretionären Multiplikators zwischen 0,8 und 1,2 zur Berechnung der JEV (Vorgehen siehe Seite 117) und der Zusatzvergütung (Vorgehen siehe Seite 120) im Rahmen der Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands Ermessen aus.

Grundlage für die Entscheidung des Aufsichtsrats bezüglich des diskretionären Multiplikators zur Berechnung der JEV war u.a. die im Rahmen der „TUIgether“-Mitarbeiterbefragung für das Geschäftsjahr 2017 ermittelte Mitarbeiterzufriedenheit (so genannter Engagement-Index auf Konzernebene), die im Vergleich zum Vorjahresjahr auf gleichbleibend hohem Niveau bei höherer Beteiligungsquote lag. Dieses Ergebnis ist darauf zurückzuführen, dass die Mitglieder des Vorstands die auf Basis der Resultate aus dem Vorjahr definierten eigenen Maßnahmenpakete konsequent umgesetzt und nachgehalten sowie die Umsetzung der Maßnahmen von und durch die Führungsebene unterhalb des Vorstands kontinuierlich vorangetrieben haben. Darüber hinaus wurden u.a.

die erfolgreiche Einführung der Global 60-Initiative, die internationale Karrieren von Mitarbeitern fördert, die großen Fortschritte beim Aufbau einer gruppenweiten Airline-Plattform und die zukunftssträchtigen Anstrengungen zur Schaffung einer Lösung für die deutsche Fluggesellschaft miteinbezogen. Auch der erfolgreiche Abschluss der kulturellen Integration sowie die Hebung von Synergien infolge des Zusammenschlusses sind in die Entscheidung des Aufsichtsrats eingeflossen, den diskretionären Multiplikator für die Berechnung der JEV für jedes Mitglied des Vorstands auf 1,1 festzusetzen.

Betreffend die Zusatzvergütung hat der Aufsichtsrat die außergewöhnlichen, insbesondere durch geopolitische Herausforderungen bedingten Arbeitsleistungen jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands gewürdigt. Das erfolgreiche Management der Nachfrageverschiebung vom östlichen ins westliche Mittelmeer, bedingt u.a. durch die anhaltend niedrigen Buchungszahlen in der Türkei in Verbindung mit einer erheblichen Preis-

steigerung der dortigen Hotels, ist auf eine herausragende Führungsleistung zurückzuführen. Zudem ist es gelungen, die durch die mit dem Brexit verbundene Buchungszurückhaltung und Preissteigerung infolge der Abwertung des Britischen Pfund im britischen Quellmarkt durch außerordentlich gute Ergebnisse in anderen Quellmärkten und insbesondere den Geschäftsbereichen Hotels und Resorts sowie Kreuzfahrten zu kompensieren. Nicht zuletzt honoriert die Entscheidung des Aufsichtsrats den deutlichen Anstieg des Aktienkurses im Berichtszeitraum, der u. a. Resultat des am Kapitalmarkt als zunehmend stabil und robust wahrgenommenen Geschäftsmodells der TUI AG infolge des konsequenten und überaus erfolgreichen Ausbaus des Content-Bereichs sowie der solideren Finanzierung ist.

Der in der Tabelle „Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2017“ gezeigte Betrag für den LTIP entspricht dem beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung (gemäß IFRS 2). In diesem Betrag sind alle Zuteilungen während der gesamten Vertragslaufzeit kumuliert berücksichtigt. Die Tabelle der „gewährten Zuwendungen“ nach DCGK zeigt den jeweils im Geschäftsjahr zugeteilten Betrag.

Den Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2017, wie im Vorjahr, keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Für ihre vom Aufsichtsrat während ihrer Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2017 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 12,1 Tsd. € von der Nord/LB. Herr Joussen hat für sein Mandat im Aufsichtsrat der SIXT SE im Geschäftsjahr 2017 einen Anspruch in Höhe von 27,9 Tsd. € erworben, der nach Ablauf des Geschäftsjahres der SIXT SE zur Zahlung fällig wird. Diese Vergütungen wurden nicht auf die von der TUI AG gezahlte Vorstandsvergütung angerechnet.

Mit den beiden nachfolgenden Tabellen werden gemäß Ziff. 4.2.5, Anlage Tabellen 1 und 2 DCGK (gewährte Zuwendungen und Zufluss), die von der TUI AG gewährten Zuwendungen und die Zuflüsse gezeigt.

2. GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN

Gewährte Zuwendungen

		Friedrich Joussen Vorstandsvorsitzender, seit 14. Februar 2013 ¹			Horst Baier Finanzvorstand, seit 8. November 2007			
Tsd. €	2016	2017	2017 (min.)	2017 (max.)	2016	2017	2017 (min.)	2017 (max.)
Festvergütung	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	803,0	740,0	740,0	740,0
Nebenleistungen	45,4	132,3	132,3	132,3	18,7	20,0	20,0	20,0
Summe	1.145,4	1.232,3	1.232,3	1.232,3	821,7	760,0	760,0	760,0
Jahreserfolgsvergütung JEV	920,0	920,0	–	2.070,0	450,0	450,0	–	1.012,5
Zusatzvergütung	920,0	920,0	–	920,0	450,0	450,0	–	450,0
Mehrfährige variable Vergütung	1.494,8	1.494,8	–	4.440,0	681,8	681,8	–	2.025,0
LTIP (2016 – 2019)	1.494,8				681,8			
LTIP (2017 – 2020)		1.494,8	–	4.440,0	–	681,8	–	2.025,0
Summe	4.480,2	4.567,1	1.232,3	8.662,3	2.403,5	2.341,8	760,0	4.247,5
Versorgungsaufwendungen ²	726,0	625,7	625,7	625,7	22,3	–	–	–
Gesamtvergütung ³	5.206,2	5.192,8	1.858,0	7.500,0	2.425,8	2.341,8	760,0	4.200,0

Gewährte Zuwendungen

		David Burling Mitglied des Vorstands, seit 1. Juni 2015			Sebastian Ebel Mitglied des Vorstands, seit 12. Dezember 2014		
Tsd. €	2016	2017	2017 (min.)	2017 (max.)	2016	2017	2017 (min.) 2017 (max.)
Festvergütung	600,0	600,0	600,0	600,0	680,0	680,0	680,0 680,0
Nebenleistungen	42,1	107,9	107,9	107,9	18,0	18,0	18,0 18,0
Summe	642,1	707,9	707,9	707,9	698,0	698,0	698,0 698,0
Jahreserfolgsvergütung JEV	400,0	400,0	–	900,0	320,0	320,0	– 720,0
Zusatzvergütung	400,0	400,0	–	400,0	320,0	320,0	– 320,0
Mehrfährige variable Vergütung	505,0	505,0	–	1.500,0	505,0	505,0	– 1.500,0
LTIP (2016–2019)	505,0				505,0		
LTIP (2017–2020)	–	505,0	–	1.500,0	–	505,0	– 1.500,0
Summe	1.947,1	2.012,9	707,9	3.507,9	1.843,0	1.843,0	698,0 3.238,0
Versorgungsaufwendungen ²	225,0	225,0	225,0	225,0	328,5	286,1	286,1 286,1
Gesamtvergütung³	2.172,1	2.237,9	932,9	3.450,0	2.171,5	2.129,1	984,1 3.380,0

Gewährte Zuwendungen

		Dr. Elke Eller Mitglied des Vorstands/Arbeitsdirektorin, seit 15. Oktober 2015			Frank Rosenberger Stellvertretendes Mitglied des Vorstands, seit 1. Januar 2017		
Tsd. €	2016	2017	2017 (min.)	2017 (max.)	2016	2017	2017 (min.) 2017 (max.)
Festvergütung	654,2	680,0	680,0	680,0		375,0	375,0 375,0
Nebenleistungen	23,8	34,3	34,3	34,3		41,4	41,4 41,4
Summe	678,0	714,3	714,3	714,3		416,4	416,4 416,4
Jahreserfolgsvergütung JEV	288,6	300,0	–	675,0		210,0	– 472,5
Zusatzvergütung	300,0	300,0	–	300,0		210,0	– 210,0
Mehrfährige variable Vergütung	408,1	424,2	–	1.260,0		227,3	– 675,0
LTIP (2016–2019)	408,1						
LTIP (2017–2020)	–	424,2	–	1.260,0		227,3	– 675,0
Summe	1.674,8	1.738,5	714,3	2.949,3		1.063,6	416,4 1.773,9
Versorgungsaufwendungen ²	405,0	345,1	345,1	345,1		382,6	382,6 382,6
Gesamtvergütung³	2.079,8	2.083,6	1.059,4	3.100,0		1.446,2	799,0 1.406,3

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

² Für Herrn Joussem, Herrn Baier, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger Versorgungsaufwand nach IAS 19; für Herrn Burling Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge.

³ Bei Überschreitung der vertraglich festgelegten Obergrenze für Gesamtvergütung im Zufluss wird der LTIP anteilig gekürzt.

3. ZUFLUSS

Zufluss

	Friedrich Jousseen Vorstandsvorsitzender, seit 14. Februar 2013 ¹			Horst Baier Finanzvorstand, seit 8. November 2007			David Burling Mitglied des Vorstands, seit 1. Juni 2015		
Tsd. €	2016	2017		2016	2017		2016	2017	
Festvergütung	1.100,0	1.100,0		803,0	740,0		600,0	600,0	
Nebenleistungen	45,4	132,3		18,7	20,0		42,1	107,9	
Summe	1.145,4	1.232,3		821,7	760,0		642,1	707,9	
Jahreserfolgsvergütung	970,2	1.096,0		474,6	536,1		421,8	476,5	
Zusatzvergütung	920,0	920,0		450,0	450,0		400,0	400,0	
Mehrfährige variable Vergütung	820,0	820,0		1.220,2	784,6				
Cash Deferral (GJ 2014)				144,2					
LTIP (2013–2016)	820,0			1.076,0					
LTIP (2014–2017)		820,0			784,6				
Sonstiges	–	–							
Summe	3.855,6	4.068,3		2.966,5	2.530,7		1.463,9	1.584,4	
Versorgungsaufwendungen ²	726,0	625,7		22,3	–		225,0	225,0	
Gesamtvergütung	4.581,6	4.694,0		2.988,8	2.530,7		1.688,9	1.809,4	

Zufluss

	Sebastian Ebel Mitglied des Vorstands, seit 12. Dezember 2014			Dr. Elke Eller Mitglied des Vorstands/ Arbeitsdirektorin, seit 15. Oktober 2015			Frank Rosenberger Stellvertretendes Mitglied des Vorstands, seit 1. Januar 2017		
Tsd. €	2016	2017		2016	2017		2016	2017	
Festvergütung	680,0	680,0		654,2	680,0			375,0	
Nebenleistungen	18,0	18,0		23,8	34,3			41,4	
Summe	698,0	698,0		678,0	714,3			416,4	
Jahreserfolgsvergütung	337,5	381,2		304,4	357,4			250,2	
Zusatzvergütung	320,0	320,0		300,0	300,0			210,0	
Mehrfährige variable Vergütung									
Cash Deferral (GJ 2014)									
LTIP (2013–2016)									
LTIP (2014–2017)									
Sonstiges									
Summe	1.355,5	1.399,2		1.282,4	1.371,6			876,5	
Versorgungsaufwendungen ²	328,5	286,1		405,0	345,1			382,6	
Gesamtvergütung	1.684,0	1.685,3		1.687,4	1.716,7			1.259,1	

¹ Co-Vorstandsvorsitzender bis 9. Februar 2016; Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012.² Für Herrn Jousseen, Herrn Baier, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger Versorgungsaufwand nach IAS 19; für Herrn Burling Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge.

Der Zufluss für das abgelaufene Geschäftsjahr zeigt die Barauszahlung aus dem LTIP für den Leistungszeitraum „LTIP 2014–2017“ für Herrn Joussen und Herrn Baier.

In seinem Dienstvertrag vom 30. Juli 2012 wurde mit Herrn Joussen eine vertragliche Vorauszahlung in Höhe von 1.280,0 Tsd. € für den Leistungszeitraum „LTIP 2014–2017“ vereinbart und ausgezahlt. Die Auszahlung wurde von dem mit Ablauf des Geschäftsjahres 2017 tatsächlich entstandenen Anspruch für den gesamten Leistungszeitraum „LTIP 2014–2017“ abgezogen. Insoweit wird lediglich der verbleibende Differenzbetrag in Höhe von 820 Tsd. € als Zufluss in der vorgenannten Darstellung gezeigt.

VII. ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG UND DES RUHEGEHALTS

Der Aufsichtsrat hat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2017 die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung und der Ruhegehälter für das Geschäftsjahr 2017 vorgenommen. Er ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass diese 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 2017 hat der Aufsichtsrat das Beratungsunternehmen hkp Group AG mit der Erstellung eines Gutachtens über die Angemessenheit der Vergütungshöhe für Vorstandsmitglieder beauftragt. Der vom Aufsichtsrat beauftragte und mit der Durchführung der Untersuchung befasste Partner der hkp Group AG steht in keinem Abhängigkeitsverhältnis zum Vorstand der TUI AG oder zum Unternehmen. Das Ergebnis des externen Beraters untermauerte die Beurteilung des Aufsichtsrats, dass die Höhe der Vorstandsvergütung mit den Vorgaben des § 87 Abs. 1 AktG sowie den Empfehlungen des DCGK übereinstimmt.

VIII. 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.

Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Es sollen hochqualifizierte Mitglieder des Aufsichtsrats gewonnen und gehalten werden.

Vorgehen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen 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, Strategiausschuss sowie der im Dezember 2016 aufgelöste Integrationsausschuss, nicht aber der Nominierungsausschuss) wird zusätzlich eine feste Vergütung in Höhe von 42,0 Tsd. € gezahlt. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Dreifache, der Vorsitzende des Strategiausschusses 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 aber selbst privat versichern können.

Obergrenze

Da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

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 bzw. ist 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. Ergibt sich unter Verwendung der tatsächlich erzielten EPS-Werte eine höhere langfristige variable Vergütung als unter Berücksichtigung der Planwerte, ist 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 den im Geschäftsjahr 2014 gewährten Vergütungsbestandteil wurde nach Ablauf der Hauptversammlung 2017 festgestellt, dass der tatsächliche EPS-Wert des Geschäftsjahres 2016 mit 1,78 € über dem bei der Ablösung zugrunde gelegten EPS-Planwert von 0,81 € lag. Der sich daraus ergebende Differenzbetrag wurde den betroffenen Mitgliedern des Aufsichtsrats entsprechend ausgezahlt und ist in den nachfolgenden Tabellen ausgewiesen. Nach Ablauf der Hauptversammlung 2018 wird festgestellt, ob sich für den im Geschäftsjahr 2015 gewährten variablen Vergütungsbestandteil aus dem Vergleich von EPS-Planwerten und tatsächlichen

EPS-Werten der Geschäftsjahre 2016 und 2017 ein an die betroffenen Mitglieder des Aufsichtsrats zu zahlender Differenzbetrag ergibt.

Daneben wird für die im Geschäftsjahr 2016 gewährte Vergütung mit Ablauf des Geschäftsjahres 2018 geprüft, ob sich unter Anwendung des bis zum 9. Februar 2016 gültigen Vergütungsmodells eine höhere Vergütung als nach dem neuen Modell ergeben hätte. Ist dies der Fall, so ist die entsprechende Differenz nach Ablauf der Hauptversammlung 2019 an die Mitglieder des Aufsichtsrats zu zahlen.

IX. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS INSGESAMT

Vergütung des Aufsichtsrats insgesamt

Tsd. €	2017	2016
Festvergütung	2.160,0	2.141,8
Langfristige variable Vergütung	176,1	1.108,7
Festvergütung für Ausschusstätigkeit	1.096,2	1.166,6
Sitzungsgelder	321,0	283,0
Vergütung für Tätigkeiten im Aufsichtsrat der TUI AG	3.753,3	4.700,1
Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern	41,4	20,5
Gesamt	3.794,7	4.720,6

Außerdem wurden Reisekosten und Auslagen in Höhe von 507,6 Tsd. € (Vorjahr 461,0 Tsd. €) erstattet. Die Bezüge des Aufsichtsrats beliefen sich danach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz auf 4.302,2 Tsd. € (Vorjahr 5.181,6 Tsd. €).

X. INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2017

Individuelle Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017

Tsd. €	Festvergütung	Langfristige variable Vergütung	Festvergütung für Ausschuss- tätigkeit	Sitzungsgelder	Vergütung für Aufsichtsrats- mandate im Konzern	Gesamt
Prof. Dr. Klaus Mangold (Vorsitzender)	270,0	46,2	133,7	33,0		482,9
Frank Jakobi (stellvertretender Vorsitzender)	180,0	21,5	91,7	23,0		316,2
Sir Michael Hodgkinson (stellvertretender Vorsitzender)	180,0		49,7	18,0		247,7
Andreas Barczewski	90,0	15,4	42,0	16,0	23,0	186,3
Peter Bremme	90,0	11,5	42,0	14,0		157,5
Prof. Dr. Edgar Ernst	90,0	15,4	133,7	17,0		256,1
Wolfgang Flintermann	90,0		0,0	8,0		98,0
Angelika Gifford	90,0		42,0	13,0		145,0
Valerie Gooding	90,0		49,7	13,0		152,7
Dr. Dierk Hirschel	90,0		42,0	15,0		147,0
Janis Kong	90,0		42,0	15,0		147,0
Peter Long	90,0		84,0	13,0		187,0
Coline McConville	90,0		49,7	15,0		154,7
Alexey Mordashov	90,0		84,0	20,0		194,0
Michael Pönipp	90,0	15,4	42,0	16,0	18,4	181,8
Carmen Riu Güell	90,0	8,8	42,0	17,0		157,8
Carola Schwirn	90,0	11,1	0,0	8,0		109,1
Anette Strempel	90,0	15,4	42,0	16,0		163,4
Ortwin Strubelt	90,0	15,4	84,0	24,0		213,4
Stefan Weinhofer	90,0		0,0	7,0		97,0
Gesamt	2.160,0	176,1	1.096,2	321,0	41,4	3.794,7

Abgesehen von den Arbeitsleistungen, die die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihrer Anstellungsverträge erbrachten, haben die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2017 keine persönlichen Leistungen, wie z.B. Beratungs- oder Vermittlungsdienstleistungen für die TUI AG oder deren Tochtergesellschaften, erbracht und daher auch keine zusätzliche Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand ab dem Geschäftsjahr 2018

A. Ausgangssituation

Aktionäre und Stimmrechtsberater – insbesondere aus dem Vereinigten Königreich – haben in den letzten Jahren wiederholt Anmerkungen zum bisherigen Vergütungssystem für den Vorstand der TUI AG (bisheriges Vergütungssystem) gemacht. Sie äußerten unter anderem, dass die Zielerreichungskorridore bei der variablen Vergütung (JEV und LTIP) wenig ambitioniert seien. Den im bisherigen Vergütungssystem verankerten Ermessenselementen und -entscheidungen fehle es an Nachvollziehbarkeit und Transparenz.

Obgleich das bisherige Vergütungssystem sämtliche gesetzlichen Anforderungen erfüllt und insbesondere auch zu angemessenen Vergütungen führt, sieht der Aufsichtsrat nach erfolgreichem Abschluss der Integration von TUI AG und ehemaliger TUI Travel PLC den Zeitpunkt gekommen, den nächsten Schritt zu machen. Die von unseren teilweise langjährigen Aktionären sowie den Stimmrechtsberatern aus dem Vereinigten Königreich gemachten Anmerkungen und zum Ausdruck gebrachten Wünsche in Bezug auf die Überarbeitung des bisherigen Vergütungssystems sind in erheblichem Umfang durch die Rahmenbedingungen des angelsächsischen Rechtsraums geprägt. Entsprechend fließen die Empfehlungen des UK CGK 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 hat der Aufsichtsrat der TUI AG einstimmig ein neues Vergütungssystem für den Vorstand der TUI AG (neues Vergütungssystem) beschlossen, das aus Sicht des Aufsichtsrats beiden Perspektiven Rechnung trägt. Dieses gilt rückwirkend mit Beginn des Geschäftsjahres 2018 für alle Mitglieder des Vorstands, mit denen anlässlich der Änderungen des Vergütungssystems ein neuer Dienstvertrag vereinbart worden ist.

B. Wesentliche Vergütungselemente und Änderungen

Im Folgenden werden die wesentlichen Elemente des neuen Vergütungssystems und Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem beschrieben.

I. TRANSPARENTERE GESTALTUNG VON ERMESSENS-ENTSCHEIDUNGEN UND VERZICHT AUF ERMESSENSBONI

Das neue Vergütungssystem verzichtet vollständig auf die bisherige Möglichkeit des Aufsichtsrats, nach seinem Ermessen eine Zusatzvergütung zu gewähren (zur Möglichkeit im bisherigen Vergütungssystem siehe Seite 120 des Geschäftsberichts).

Wie bislang hängt die JEV neben der Zielerreichung bei Konzernkennzahlen (siehe unten [B. III. 1. und IV. 1.]) von einem individuellen Leistungsfaktor ab. Im neuen Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat den individuellen Leistungsfaktor der JEV für jedes Mitglied des Vorstands (0,8 bis 1,2) nunmehr 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 fest.

II. FESTVERGÜTUNG

Die Struktur der Festvergütung bleibt unverändert.

III. NEUE KONZERNKENNZAHLEN FÜR DIE VARIABLE VERGÜTUNG

In der einjährigen variablen Vergütung (JEV) und der mehrjährigen variablen Vergütung (LTIP) werden zusätzliche stakeholderrelevante Konzernkennzahlen berücksichtigt und bislang verwendete Leistungskriterien geändert.

1. JEV

Die JEV bleibt weiterhin eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene variable Vergütung. In der JEV werden künftig drei Konzernkennzahlen statt wie bislang eine Kennzahl (Berichtetes EBITA Konzern) berücksichtigt.

1.1 EARNINGS BEFORE TAXES (EBT) STATT BERICHTETES EBITA KONZERN

Die bislang maßgebliche Konzernkennzahl „Berichtetes EBITA Konzern“ wird durch das EBT auf Basis konstanter Wechselkurse ersetzt und gewichtet mit 50 % berücksichtigt. Durch diesen Wechsel der Konzernkennzahlen kann das Nettofinanzergebnis in die Berechnung einbezogen werden. Die Bereinigung um Währungseffekte erlaubt es, die tatsächliche Managementleistung ohne Verzerrung durch währungsbedingte Translationseffekte zu messen.

1.2 RETURN ON INVESTED CAPITAL (ROIC) ALS ZUSÄTZLICHE KONZERNKENNZAH

Die neu eingeführte 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 Berichtete EBITA Konzern und das durchschnittlich im Geschäftsjahr gebundene verzinsliche Kapital ins Verhältnis gesetzt. Durch die bereits bisher verwendete und im Geschäftsbericht ausgewiesene 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.

1.3 CASH FLOW ALS ZUSÄTZLICHE KONZERNKENNZAH

Als dritte Konzernkennzahl findet künftig eine Cash Flow-Größe Berücksichtigung, die mit einer Gewichtung von 25 % in die Berechnung einfließt. Der Cash Flow wird für diese Zwecke aus einem vereinfachten Ansatz ermittelt, der sich an die Management Cash Flow-Rechnung anlehnt und die vom Vorstand direkt steuerbaren Liquiditätsgrößen (Abschreibungen, Working Capital, Beteiligungsergebnisse und Dividenden, Nettoinvestitionen) ausgehend vom Berichteten EBITA Konzern erfasst, das für diesen Zweck ebenfalls währungsbereinigt wird.

2. LTIP

Der LTIP bleibt eine mehrjährige variable Vergütung auf Basis virtueller Aktien der TUI AG mit einem Leistungszeitraum von vier Jahren.

2.1 EARNINGS PER SHARE (EPS) ALS ZUSÄTZLICHE KONZERNKENNZAHLE

In dem LTIP wird künftig die durchschnittliche Entwicklung des EPS p.a. als weitere Konzernkennzahl ergänzt und mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt. Die Durchschnittsbetrachtung über den vierjährigen Leistungszeitraum basiert auf einem pro forma bereinigten Ergebnis je Aktie aus fortzuführenden Geschäftsbereichen, wie sie schon heute im Geschäftsbericht ausgewiesen wird.

2.2 RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR) MIT GEÄNDERTEM RANKING

Bei dem schon bislang maßgeblichen TSR wird künftig ein Perzentil-Ranking angewandt. Der relative TSR wird mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt.

IV. AMBITIONIERTERE GESTALTUNG DER ZIELERREICHUNG IN DER VARIABLEN VERGÜTUNG (JEV UND LTIP) / BEGRENZUNG DER MAXIMALEN ZIELERREICHUNG

Die Zielerreichungskorridore für die Konzernkennzahlen in den variablen Vergütungselementen JEV und LTIP werden ambitionierter als bisher gestaltet.

1. JEV

1.1 EBT

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 Berücksichtigung endet bei einer Übererreichung von 110 % des (währungs-bereinigten) Ergebnisziels (entspricht einer Zielerreichung von 180 %).

1.2 ROIC

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

1.3 CASH FLOW

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 Berücksichtigung endet bei einer Übererreichung von 110 % des Liquiditätsziels (entspricht einer Zielerreichung von 180 %).

1.4 BEGRENZUNG

Die jährliche JEV ist auf 180 % begrenzt (vor Berücksichtigung des individuellen Leistungsfaktors).

2. LTIP

2.1 RELATIVER TSR

Erreicht die TUI AG ein Perzentil unterhalb des Medians der relevanten Vergleichsgruppe, fließt das TSR-Ziel mit 0 % in den LTIP ein. Ein Perzentil auf dem Median gilt als 100-%-Zielerreichung. Entspricht das Perzentil dem Maximalwert, gilt das TSR-Ziel als zu 175 % erreicht.

2.2 EPS

Steigt das EPS im vierjährigen Leistungszeitraum bezogen auf den Wert im letzten vor Beginn des Leistungszeitraums liegenden Geschäftsjahr durchschnittlich um unter 3 % pro Jahr, ist die Zielerreichung 0 %. Eine durchschnittliche jährliche Steigerung von 3 % entspricht einer Zielerreichung von 25 %. Die maximale Zielerreichung von 175 % tritt bei einer durchschnittlichen jährlichen Steigerung um 10 % ein.

2.3 BEGRENZUNG

Die maximale LTIP-Auszahlung wird auf 240 % des individuellen Zielbetrags je Leistungszeitraum begrenzt (bisher 300 %).

V. NEBENLEISTUNGEN UND DIENSTWAGEN

Die bislang gewährten Nebenleistungen einschließlich der Regelungen zum Dienstwagen bleiben ihrer Art nach unverändert.

VI. LEISTUNGEN FÜR DEN FALL DER VORZEITIGEN BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Die Regelungen in Bezug auf Leistungen an die Mitglieder des Vorstands für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit werden unverändert beibehalten.

VII. VERSORGUNGSLEISTUNGEN

Die bislang geltenden Versorgungszusagen werden unverändert fortgeführt.

C. Nicht im neuen Vergütungssystem umgesetzte Anregungen

I. CLAWBACK- ODER MALUS-KLAUSELN

Clawback- und Malus-Klauseln, die eine Korrektur der variablen 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 ungebrauchlich. Lediglich für bestimmte Finanzinstitute sind sie seit kurzem verpflichtend. Es ist daher bisher nicht höchststrichlerlich geklärt, welchen Grundsätzen (z. B. Transparenz und Angemessenheit der Rückforderungs-/Malusstatbestände) Clawback- und Malus-Klauseln genügen müssen, damit sie wirksam und durchsetzbar sind.

Der Aufsichtsrat hat aus diesen Gründen davon abgesehen, Clawback- und Malus-Klauseln in das neue Vergütungssystem aufzunehmen. Er wird auch zukünftig prüfen, ob Clawback- und Malus-Klauseln in das Vergütungssystem für den Vorstand aufgenommen werden sollen.

II. ERWERB EIGENER AKTIEN (SHARE OWNERSHIP REQUIREMENTS)

Das neue Vergütungssystem sieht keine Verpflichtung zum Erwerb eigener Aktien vor. Nicht zuletzt wegen beschränkter Zeitfenster für den Handel mit TUI Finanzinstrumenten hält der Aufsichtsrat freiwillige Lösungen für vorzugswürdig. Die TUI AG ist zum Schutz des Kapitalmarkts, aber auch zum Schutz ihrer Organe und Mitarbeiter an deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Handelsverbote gebunden (z. B. vier reguläre Closed Periods von bis zu 60 Tagen Dauer, Anwendung eines restriktiven TUI Share Dealing Manual). Aktuelle Fälle zeigen die Schwierigkeiten auf, einen rechtlich erlaubten und ökonomisch sinnvollen Zeitpunkt für einen verpflichtenden Erwerb von Aktien zu finden. Viele Mitglieder des Vorstands der TUI AG halten freiwillig eine relevante Aktienanzahl.

D. Vorgehen

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats der TUI AG hat die Ausarbeitung des neuen Vergütungssystems gesteuert und moderiert. Die vielfältigen Stakeholder-Interessen wurden dabei auf verschiedene Weise in den Prozess eingebunden. Anregungen von Aktionären haben der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter (Sir Michael Hodgkinson) in

zahlreichen Treffen mit großen institutionellen Investoren in den letzten Jahren erörtert. An der Konzeption des neuen Vergütungssystems haben Mitglieder des Aufsichtsrats mit langjähriger Expertise als Vorsitzende oder Mitglieder von Vergütungsausschüssen und / oder Non-Executive Directors in Unternehmen im Vereinigten Königreich und dem angelsächsischen Raum intensiv mitgewirkt. Auch der Vorsitzende des Prüfungsausschusses war mit Rücksicht auf seine Kennzahlenexpertise ebenso einbezogen wie die Vertreter der Arbeitnehmer im Präsidium des Aufsichtsrats. Externe Vergütungs- und Rechtsberater haben ihre Anregungen in den Überarbeitungsprozess eingebracht und das Konzept überprüft. Die externen Vergütungsberater haben Simulationen von Vergütungsszenarien für die Vergangenheit und für die Zukunft durchgerechnet. Vorschläge von Mitgliedern des Vorstands zum neuen Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat intensiv erörtert und angemessen berücksichtigt. Die neuen Dienstverträge sollen am 12. Dezember 2017 abgeschlossen werden und rückwirkend zum 1. Oktober 2017 in Kraft treten. Sie waren Gegenstand intensiver Diskussionen mit den Mitgliedern des Vorstands.

Vorstand und Aufsichtsrat werden das neue Vergütungssystem der Hauptversammlung 2018 zur Billigung vorlegen. In der Einladung zur Hauptversammlung 2018 wird das neue Vergütungssystem ebenfalls ausführlich beschrieben werden.